

# **PENGARUH PENGHARGAAN INTRINSIK DAN PENGHARGAAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

## **(Studi pada Karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan)**

**Alfina Zulfa Brilianti<sup>1</sup>**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
[alfinazulfa863@gmail.com](mailto:alfinazulfa863@gmail.com)

**Edy Raharja**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
[edyraharja@lecturer.undip.ac.id](mailto:edyraharja@lecturer.undip.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyse the effect of intrinsic reward and extrinsic reward on employee performance, with innovative work behaviour as an intervening variable, in employees of KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Specifically, this study examines how both types of rewards affect employee performance and whether innovative work behavior plays a role in the relationship.*

*This study uses a quantitative method with a Structural Equation Modeling (SEM) approach. Data were collected through questionnaires distributed to 76 respondents who were KSPPS BMT An Najah Pekalongan employees. Data analysis used the Smart Partial Least Square (Smart-PLS) application version 4.*

*The results of the study indicate that (1) Intrinsic Reward have a positive and significant effect on Employee Performance; (2) Extrinsic Reward also have a positive and significant effect on Employee Performance; (3) Intrinsic Reward have a positive and significant effect on Innovative Work Behavior; (4) Extrinsic Reward have a negative and insignificant effect on Innovative Work Behavior; and (5) Innovative Work Behavior does not have a significant effect on Employee Performance.*

*Keywords: Employee Performance, Extrinsic Reward, Intrinsic Reward, Innovative Work Behavior.*

### **PENDAHULUAN**

Sejak pertama kali berdiri, KSPPS BMT An Najah telah berkembang pesat sebagai lembaga keuangan syariah yang melayani masyarakat dengan berbagai produk dan layanan keuangan. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, meskipun data menunjukkan peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, hasil pencapaian tersebut masih belum memenuhi target optimal perusahaan. Berdasarkan data internal, tingkat pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 78,50%, tahun 2022 meningkat menjadi 81,25%,

---

<sup>1</sup> Corresponding author

dan tahun 2023 mencapai 84,75%. Capaian ini masih berada di bawah target perusahaan yang ditetapkan sebesar 90%.

**Tabel 1**  
**Tingkat pencapaian kinerja karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan**

<i>Brand</i>	<i>Top Brand Index</i>			
	2020	2021	2022	2023
<b>Kenangan</b>	39,90%	36,70%	42,60%	39,70%
<b>Janji Jiwa</b>	29,80%	39,50%	38,30%	39,50%
Fore	5,10%	6,40%	6,50%	7,50%
Kulo	13,60%	12,40%	10,20%	6,30%

*Sumber: Data KSPPS BMT An Najah Pekalongan*

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian penghargaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik seperti pengakuan atas prestasi dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi internal, sedangkan penghargaan ekstrinsik seperti bonus dan insentif berperan sebagai pemacu kinerja secara langsung. Selain penghargaan, perilaku kerja inovatif juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menciptakan ide baru dan berkontribusi dalam perbaikan proses kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi KSPPS BMT An Najah dalam merancang kebijakan penghargaan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan non-materi, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan. Menurut Manzoor et al. (2021) penghargaan intrinsik, seperti rasa pencapaian dan kesempatan untuk berkembang, meningkatkan keterlibatan dan efisiensi. Menurutnya, ketika karyawan merasa diberdayakan dan dihargai atas pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, menunjukkan lebih banyak inovasi, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Memon et al., 2024), (Suratman dan Fitriani, 2023), dan (Dela Ayu dan Sumartik, 2022)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

*H1: Penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan**

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian penghargaan ekstrinsik seperti bonus, gaji, dan insentif sehingga memberikan dorongan yang jelas dan langsung terhadap hasil kerja mereka. Penghargaan ekstrinsik memberikan penghargaan yang bersifat material atas pencapaian kinerja tertentu dan sering digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar mencapai target atau tujuan organisasi. Menurut (Kilimo et al., 2016) menekankan bahwa penghargaan ekstrinsik berfungsi sebagai insentif eksternal yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Memon et al., 2024), (Vivi Luthfiana et al., 2022), dan (Ahmad Mazher, 2022)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

*H2: Penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh penghargaan intrinsik terhadap perilaku kerja inovatif**

Penghargaan intrinsik mendorong karyawan untuk berinovasi karena dorongan internal yang mereka rasakan, seperti perasaan kepuasan, pencapaian, dan otonomi dalam bekerja. Menurut Dunn dan Zimmer (2020) penghargaan intrinsik dapat memicu kreativitas dan inovasi karena karyawan merasa termotivasi secara personal dan memiliki keterlibatan emosional yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Selain itu, penelitian menurut (Venkatesamy dan Lew, 2024), (Karadeniz et al., 2021), (Suryani et al., 2020), dan (Afsar et al., 2019) juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh penghargaan intrinsik secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

*H3: Penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif*

### **Pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap perilaku kerja inovatif**

Penghargaan ekstrinsik biasanya berupa bonus atau upah yang bertujuan untuk mendorong tindakan kreatif karyawan di tempat kerja. Namun, jika digunakan terlalu banyak, Penghargaan ekstrinsik dapat melemahkan motivasi karyawan dan menghambat kreativitas mereka. Oleh karena itu, penerapan sistem penghargaan ganda intrinsik dan ekstrinsik yang lebih efisien sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Venkatesamy dan Lew (2024) mengatakan bahwa penghargaan ekstrinsik diperlukan untuk mendorong perilaku kerja inovatif karyawan, tetapi harus digunakan dengan bijaksana guna mencegah pengikisan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian menurut (Makhija dan Akbar, 2019), (Afsar et al., 2019), (Irshad, 2016), dan (Kilimo et al. (2016) juga menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh penghargaan ekstrinsik secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

*H4: Penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif*

## Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan

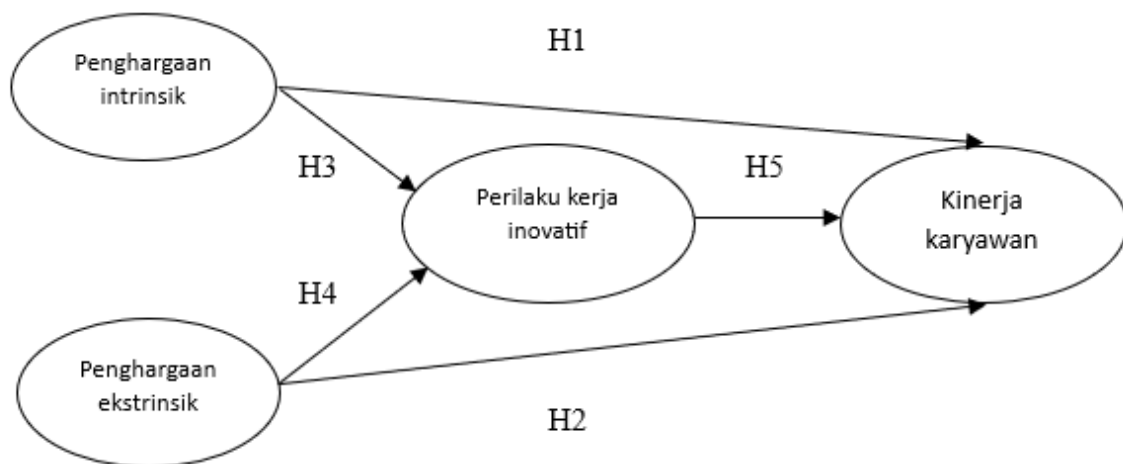
Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah entitas bisnis karena mampu memengaruhi seluruh operasionalnya. Perilaku kerja inovatif (IWB) adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut El Junusi et al. (2023) sikap kerja inovatif (IWB) memainkan peran penting dalam menghubungkan kinerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa IWB mendorong peningkatan kinerja karyawan karena karyawan yang terlibat dan termotivasi untuk berinovasi lebih cenderung mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Selain itu, penelitian menurut (Karadeniz et al., 2021), (Makhija dan Akbar, 2019), dan (Afsar et al., 2019) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif secara positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

*H5: Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

Berdasarkan penelitian sebelumnya, hubungan antar variabel, dan perumusan hipotesis, disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



*Sumber: Hasil studi-studi oleh Dela Ayu dan Sumartik (2022, Vivi Luthfiana et al. (2022), dan Kilimo et al. (2016) yang dikembangkan untuk penelitian ini, 2025*

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap KSPPS BMT An Najah Pekalongan, yang berjumlah 76 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yang berarti seluruh populasi diambil sebagai sampel (Hair et al., 2021). Sampel dipilih karena populasi penelitian relatif kecil yakni kurang dari 100 orang dan penelitian bertujuan untuk melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap KSPPS BMT An Najah Pekalongan, yang berjumlah 76 orang.

### Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Smart Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 4 sebagai alat pengolahan data. Indikator dalam penelitian ini diadaptasi dari hasil studi sebelumnya. Tabel 2 memperlihatkan deskripsi variabel, indikator, dan skala pengukuran (menggunakan skala Likert 1-5).

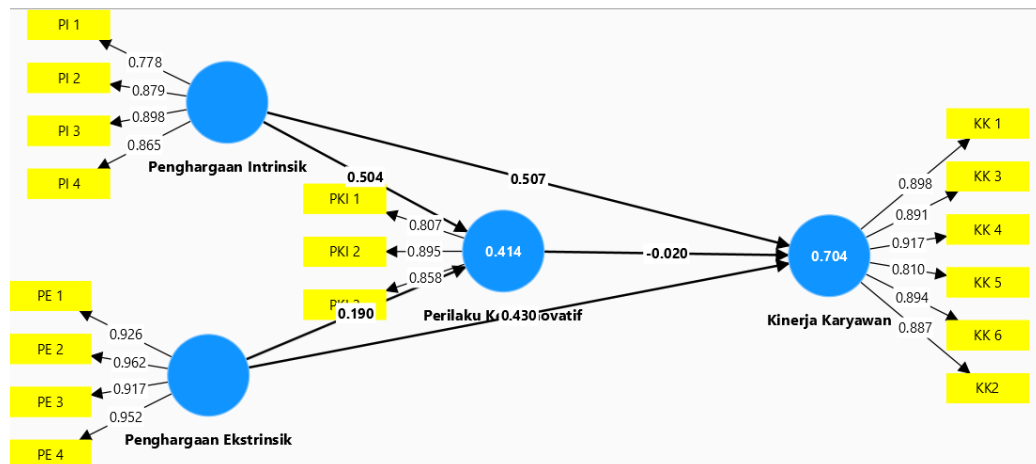
**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Penghargaan Intrinsik	Penghargaan yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa kepuasan, pencapaian, atau kebanggaan yang dirasakan saat melakukan suatu tugas atau pekerjaan.	1. Pengakuan 2. Pengembangan karir 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan belajar untuk pengembangan diri Sumber: Ryan & Deci, (2020)
2	Penghargaan Ekstrinsik	Penghargaan yang berasal dari luar individu, seperti gaji, bonus, promosi, atau pengakuan dari atasan.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Promosi Sumber: Edirisooriya (2014)
3	Perilaku Kerja Inovatif	Perilaku individu yang memiliki tujuan untuk memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi.	1. <i>Ide generation</i> 2. <i>Idea promotion</i> 3. <i>Idea implementation</i> Sumber: Abuzaid & Ghadi (2024)
4	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi waktu dan sumber daya 4. Kolaborasi tim 5. Inovasi 6. Adaptabilitas Sumber: Vuong & Nguyen (2022)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

**Gambar 2**  
**Model Penelitian**



Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping*, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan atau tidak melalui *t-statistic* dan *P-value* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistic (IO/STDEVI)</i>	<i>P-values</i>
<b>Penghargaan Intrinsik &gt; Kinerja karyawan</b>	0,507	0,521	0,104	4,868	0,000
<b>Penghargaan ekstrinsik &gt; Kinerja karyawan</b>	0,430	0,423	0,090	4,773	0,000
<b>Penghargaan Intrinsik &gt; Perilaku kerja inovatif</b>	0,504	0,515	0,129	3,896	0,000
<b>Penghargaan ekstrinsik &gt; Perilaku kerja inovatif</b>	0,190	0,181	0,115	1,652	0,099
<b>Perilaku kerja inovatif &gt; Kinerja Karyawan</b>	-0,020	-0,025	0,096	0,208	0,835

Kinerja karyawan					
------------------	--	--	--	--	--

Berdasarkan data hasil uji hipotesis pada tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### Hipotesis 1

Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penghargaan intrinsik. Hasil nilai *path coefficients (Original sample O)* sebesar 0,507 yang artinya positif, dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,868 yang lebih besar dari *t-tabel* = 1,67 dan juga nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi = 0,05.

#### Hipotesis 2

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penghargaan ekstrinsik. Hasil nilai *path coefficients (Original sample O)* sebesar 0,430 yang artinya positif, dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,773 yang lebih besar dari *t-tabel* = 1,67 dan juga nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi = 0,05.

#### Hipotesis 3

Perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penghargaan intrinsik. Hasil nilai *path coefficients (Original sample O)* sebesar 0,504 yang artinya positif, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,896 yang lebih besar dari *t-tabel* = 1,67 dan juga nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi = 0,05.

#### Hipotesis 4

Perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh penghargaan ekstrinsik. Hasil nilai *path coefficients (Original sample O)* sebesar 0,190 yang artinya positif dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,652 yang lebih kecil dari *t-tabel* = 1,67 dan juga nilai *p-value* sebesar 0,099 yang lebih besar dari nilai signifikansi = 0,05.

#### Hipotesis 5

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh perilaku kerja inovatif. Hasil nilai *path coefficients (Original sample O)* sebesar -0,020 yang artinya negatif dengan nilai *t-statistic* sebesar 0,208 yang lebih kecil dari *t-tabel* = 1,67 dan juga nilai *p-value* sebesar 0,835 yang lebih besar dari nilai signifikansi = 0,05.

### KESIMPULAN

Menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening, studi ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Formulir dengan Google Form digunakan untuk mengelola survei kepada 76 responden dalam penelitian ini. Dengan menggunakan program aplikasi *Smart Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 4.1.0.9, data yang dikumpulkan diperiksa menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan studi yang telah dilakukan, yang pertama, penghargaan intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Penghargaan intrinsik terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, semakin tinggi penghargaan intrinsik yang dirasakan, semakin baik kinerja mereka.



Yang kedua, penghargaan ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Dengan kata lain, semakin besar penghargaan ekstrinsik yang diberikan, semakin baik performa mereka di tempat kerja. Ketiga, penghargaan intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Penghargaan intrinsik terbukti mendorong perilaku kerja inovatif secara signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi penghargaan intrinsik yang diterima karyawan, semakin besar dorongan mereka untuk berperilaku inovatif dalam bekerja.

Yang keempat, penghargaan ekstrinsik berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan ekstrinsik tidak secara langsung mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif. Sebaliknya, ketergantungan pada reward eksternal dapat membuat karyawan lebih berorientasi pada pemenuhan target tertentu daripada berinisiatif untuk menciptakan atau mempromosikan ide-ide baru. Yang terakhir, perilaku kerja inovatif berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan. Perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan lebih fokus pada pekerjaan rutin dibandingkan berinovasi untuk meningkatkan performa.

### Keterbatasan Penelitian

Ada sejumlah keterbatasan pada penelitian ini yang bisa ditingkatkan dalam penelitian di masa depan yaitu yang, pertama, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas mengingat penelitian ini hanya mengambil karyawan KSPPS BMT An Najah Pekalongan sebagai sampel penelitian. Kedua, terdapat potensi bias dalam pengisian kuesioner karena data diperoleh melalui penilaian diri sendiri (*self-assessment*) yang mana cenderung menilai dirinya sendiri tinggi. Ketiga, berdasarkan hasil R-Square sebesar 70% menunjukkan bahwa terdapat 30% disebabkan oleh variabel diluar penelitian. Dan terakhir, karakteristik pekerjaan di KSPPS BMT An Najah Pekalongan yang cenderung bersifat rutin dan berulang, sehingga ruang untuk pengembangan ide-ide baru serta penerapan perilaku inovatif menjadi terbatas dan tidak kuat.

### REFERENSI

- A, Irshad. (2016). Impact of Extrinsic Rewards on Employees' Performance. *Journal of Global Economics*, 4(3). <https://doi.org/10.4172/2375-4389.1000203>
- Abuzaid, A. N., & Ghadi, M. Y. (2024). *Admsci-14-00191*.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Dela Ayu Permatasari, & Sumartik. (2022). Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 322–329. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i3.461>
- Dunn, J. C., & Zimmer, C. (2020). Self-determination theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 55(1), 296–312. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- El Junusi, R., Agriyanto, R., MUSAHADI, & Wardayati, S. M. (2023). The Role of



- Innovative Work Behavior and Proactive Behavior in Mediating Employee Engagement and Performance at Public Universities. *International Journal of Economics and Management*, 17(3), 345–358. <https://doi.org/10.47836/ijeam.17.3.05>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5)
- Karadeniz, B., Erzurum, E., Akcan, A. F., & Zaim, S. (2021). *Intrinsic Motivation And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Creative Self-Efficacy*. 136–144. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.14>
- Kilimo, D., Namusonge, G. S., Makokha, E. N., & Nyagechi, A. K. (2016). Determinants of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Performance in Kapsara Tea Factory Company Trans Nzoia County Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i10/2363>
- Makhija, S., & Akbar, W. (2019). Linking rewards and creative performance: Mediating role of intrinsic & extrinsic motivation and moderating role of rewards attractiveness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(12), 36–61.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Memon, F., Lashari, I. A., Dogar, H., & Phulpoto, S. (2024). Analyzing the data on the Holistic Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Performance: A Case of School Staff of an Asian Country. *The Asian Bulletin of Big Data Management*, 4(1), 108–120. <https://doi.org/10.62019/abbdm.v4i1.128>
- Muhammad Ahmad Mazher. (2022). Exploring Relationship between Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, and Employee Performance in University Academics. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2691–2706. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1921>
- Pada, S., Kependudukan, D., Kota, S., Luthfiana, V., & Putra, L. R. (2022). *TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI MASA COVID-19 Jurusan Ilmu Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Administrasi , Universitas Islam Malang Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Email : vivihyo170400@gmail.com Pendahuluan*. 16(8), 1–8.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Suratman, F. A., & Fitriani, R. (2023). Analisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan dan Penentuan Bobot Skala Prioritas Reward. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.30998/string.v8i1.16068>
- Suryani, I., Halimatussakdiah, H., & Sofa, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif. *Epigram*, 17(1), 19–26. <https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3312>
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2024). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. *Personnel Review*, 53(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0108>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>