

---

**PENGARUH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI  
MEDIASI PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PT. ANINDYA WIRAPUTRA KONSULT  
(THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A  
MEDIATION OF WORK EXPERIENCE AND MOTIVATION TOWARDS  
PERFORMANCE PT. ANINDYA WIRAPUTRA CONSULATE)<sup>1</sup>**

---

Ahmad Gozali<sup>2</sup>; Fitri Rezeki<sup>3</sup>; Retno Purwani<sup>4</sup>

***ABSTRAK***

*Kontribusi sektor jasa independent surveyor di Indonesia mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan perekonomian tiga dasawarsa sebelumnya, sehingga sektor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang semakin signifikan dalam perekonomian. Setiap perusahaan dituntut untuk membuat strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan bagian yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Tantangan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa independent surveyor adalah bagaimana menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai motivasi. Adapun faktor yang di anggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan Organizational Citizenship Behavior. Sampel dari penelitian ini sejumlah 100 responden yang didapat dari responden yang mengisi kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak dapat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior belum mampu memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan, dan Organizational Citizenship Behavior mampu memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.*

***Kata kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan.***

**Kode JEL :**

-----

## **ABSTRACT**

*The contribution of the independent surveyor service sector in Indonesia has increased when compared to the economy of the previous three decades, so this sector is expected to make an increasingly significant contribution to the economy. Every company is required to make the best strategy to improve employee performance. Therefore, human resources are the most important part in a company. The main challenge to improve employee performance at an independent surveyor service company is how to prepare quality and motivated resources. Some factors that are considered influential on employee performance in this study are work experience, intellectual motivation and Organizational Citizenship Behavior. The sample of this study was 100 respondents obtained from respondents who filled out questionnaires. Data analysis in this study used SmartPLS 3.0. The results of this study are that work experience cannot affect employee performance, intrinsic motivation has no effect on employee performance, work experience cannot affect Organizational Citizenship Behavior, intrinsic motivation affects Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior affects employee performance, Organizational Citizenship Behavior has not been able to mediate the influence of experience on performance.*

**Keywords: Work Experience, Intrinsic Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.**

**JEL Codes :**

---

## **PENDAHULUAN**

Kontribusi sektor jasa independent surveyor di Indonesia mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan perekonomian tiga dasawarsa sebelumnya, sehingga sektor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang semakin signifikan dalam perekonomian. Tantangan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan jasa independent surveyor adalah bagaimana menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai motivasi. Saat ini banyak perusahaan jasa independent surveyor yang lebih mengutamakan karyawan yang berpengalaman dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja kerja karyawan pada perusahaan jasa independent surveyor diantaranya adalah pengalaman kerja (*experience*), motivasi (*motivation*) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan masih banyak lagi yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja.

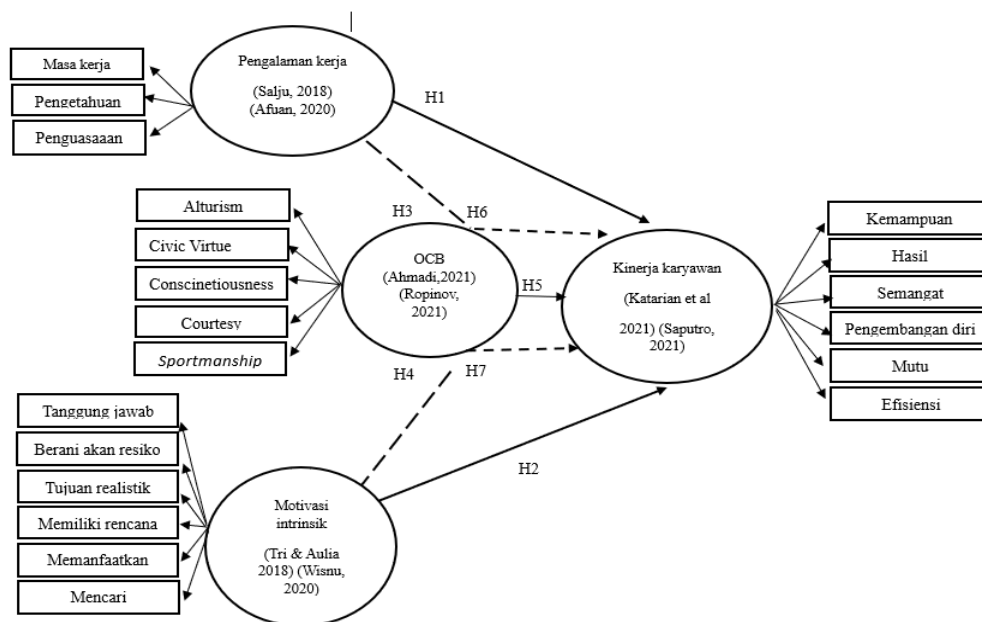
Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang di peroleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik (Rizqy Pratama & Ridwan, 2020). Pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja, keterampilan, dan kemampuan seseorang untuk menguasai alat kerja. Semakin berpengalaman karyawan maka semakin kuat kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Pengalaman akan mendukung terciptanya efisiensi kerja yang optimal dan kinerja yang meningkat (Purba & Winda Hardiyanti Damanik, 2021). Motivasi berhubungan erat dengan kinerja kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin bersemangat pula menyelesaikan pekerjaan dengan hasil lebih cepat

dengan kualitas sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang meningkat (Kusumayadi & Katarina, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Muhammad Lukman, 2018) (Yunita Leatemia, 2018) menyatakan bahwa semakin berpengalaman karyawan maka semakin kuat kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan, akan tetapi hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizqy Pratama & Ridwan, 2020) (Kurniawan & Rimas, n.d.) yang menyatakan bahwa selain pengalaman kerja banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sucipto & Rauf, 2021) (Silky Pentanesia & Mantik Sunjoyo, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik kerja tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang meningkat, akan tetapi hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (J Rampisela *et al.*, 2020) (Budi Satriyo, 2019) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja jika masih banyak karyawan yang bekerja hanya sebatas untuk pemenuhan kewajiban jam kerja dari perusahaan saja. Dengan terdapat perbedaan hasil anatar peneliti sebelumnya maka dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel mediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dimana penambahan mediasi ini dapat diharapkan memeberikan gambaran terbaru akan variabel yang hendak di teliti.

## METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Anindya Wiraputra Konsult Jakarta, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan variabel independen Pengalaman kerja, motivasi intrinsik, variabel dependend kinerja karyawan, dengan penambahan mediasi *Organizational Citizenship Behavior*.



Sumber : Peneliti 2024.

Gambar 1. Kerangka konsep

Seperti yang terlihat pada gambar satu dapat dijelaskan untuk variabel pengalaman kerja memiliki 3 indikator dan motivasi intrinsik memiliki 6 indikator, untuk variabel mediasi *Organizational Citizenship Behavior* memiliki 5 indikator dan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 6 indikator.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Operasionalisasi variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan
kinerja adalah gambaran sejauh mana pegawai telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi melalui kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Silky Pentanesia & Mantik Sunjoyo, 2018).	1. Kemampuan	1-5	2
	2. Hasil yang dicapai		2
	3. Semangat kerja		2
	4. Pengembangan diri		2
	5. Mutu		2
	6. Efisiensi		2
Pengalaman kerja menjadi dasar atau pembanding kemampuan karyawan untuk memposisikan dirinya dalam situasi yang paling menguntungkan, mengambil risiko yang diperhitungkan, menghadapi tantangan secara langsung, dan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak guna menjaga produktivitas, kinerja, dan produksi. orang-orang yang berkompeten di bidangnya. (Raymond Octavianus <i>et al.</i> , 2018)	1. Masa kerja	1-5	2
	2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan		2
	3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan		2
Seseorang termotivasi untuk mengejar hal-hal yang bermanfaat dan bermakna karena motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang muncul secara internal. Motivasi terdiri dari dua bagian, yaitu faktor Maintenance dan faktor Motivasi, menurut teori dua faktor Herzberg. (Maryati & Fernando, 2018)	1. Tanggung Jawab	1-5	2
	2. Berani ambil resiko		2
	3. Tujuan realistik		2
	4. Memiliki rencana		2
	5. Memanfaatkan umpan		2
	6. Mengambil kesempatan		2

---

<p>Secara garis besar <i>Organizational citizen behavior</i> merupakan suatu tindakan prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi sehingga mampu mendukung kinerja organisasi maupun individu ke arah yang lebih baik. (Hasan Basri, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>Civic Virtue</i></li> <li>3. <i>Courtesy</i></li> <li>4. <i>Sportmanship</i></li> <li>5. <i>Conscientiousness</i></li> </ol>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1-5     2</p> <p>2</p> <p>2</p>
---	---	--

---

Sumber : Peneliti 2024.

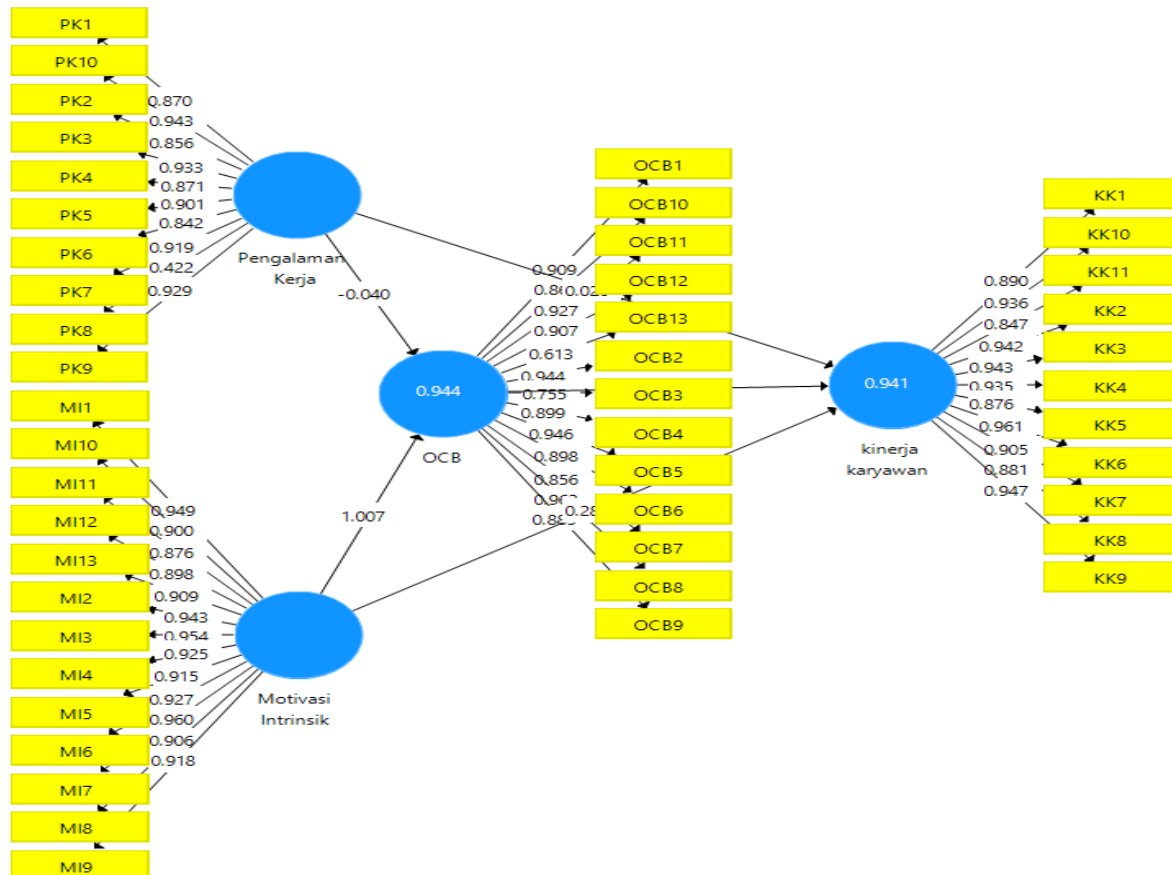
Metode analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan software SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputerisasi. Adapun yang akan dilakukan pengujian meliputi *Outer Model* yang terdiri dari Uji validitas *Convergen Reflektif* dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk dan *Average Variance Extracted (AVE)* Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk (Ghozali, 2019).

Kemudian akan dilakukan pengujian *Inner Model* yang terdiri dari uji R dimana nilai *R Square Adjusted* mencerminkan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, uji *Path Coefficient* atau *Estimate for Path Coefficients* adalah nilai koefisien jalur yang besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten dengan cara melakukan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. *Predictive Relevance* adalah nilai yang menunjukkan seberapa baik observasi yang dilakukan (Ghozali, 2019) dan *Model Fit (Goodness Of Fit)* adalah model digunakan untuk mengukur kecocokan model secara relatif (Ghozali, 2019). Salah satu cara untuk mengukur kecocokan model adalah melihat nilai Normed Fit Index (NFI).

## HASIL

Uji outer model bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Besaran nilai minimal dalam outer model adalah 0,7 (*Cronbach's Alpha*).

Gambar 2. Hasil uji outer loading



Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel penelitian memiliki nilai *Outer Loading Factor* rata-rata diatas 0,7 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dapat diterima dengan baik dan dapat digunakan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan jika model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model.

Tabel 2. Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi Intrinsik -> Kinerja karyawan	0.280	0.265	0.168	1.659	0.098
OCB -> Kinerja Karyawan	0.678	0.661	0.196	3.466	0.001

<b>Pengalaman Kerja -&gt; Kinerja karyawan</b>	0.020	0.053	0.106	0.192	<b>0.848</b>
<b>Motivasi Intrinsik -&gt; OCB</b>	1.007	1.002	0.064	15.809	<b>0.000</b>
<b>Pengalaman Kerja -&gt; OCB</b>	-0.040	-0.035	0.072	0.552	<b>0.581</b>
<b>Motivasi Intrinsik -&gt; OCB -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.683	0.668	0.220	3.099	<b>0.002</b>
<b>Pengalaman Kerja -&gt; OCB -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.027	-0.030	0.056	0.488	<b>0.625</b>

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3.0

Dari tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,026 dengan nilai T Statistik sebesar 0,232 dan P Values sebesar 0,817 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,817 > 0,05$ ). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,241 dengan nilai T Statistik sebesar 1,456 dan P Values sebesar 0,146 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,146 > 0,05$ ). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap OCB menghasilkan nilai sampel asli sebesar -0,040 dengan nilai T Statistik sebesar 0,552 dan P Values sebesar 0,581 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,581 > 0,05$ ). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap OCB menghasilkan nilai sampel asli sebesar 1,007 dengan nilai T Statistik sebesar 15,089 dan P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 > 0,05$ ). Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,712 dengan nilai T Statistik sebesar 3,617 dan P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB menghasilkan nilai sampel asli sebesar -0,042 dengan nilai T Statistik sebesar 0,636 dan P Values sebesar 0,525 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,525 > 0,05$ ). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan dimediasi oleh OCB menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,979 dengan nilai T Statistik sebesar 17,580 dan P Values sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ).

## PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai P Values sebesar 0,817 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,817 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Azizka Rizqy Pratama & Ridwan Muhammad, 2020).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai P Values sebesar 0,146 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,146 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh ((J Rampisela *et al.*, 2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap OCB menghasilkan nilai P Values sebesar 0,581 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,581 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel Pengalaman Kerja terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan Andi Indahwaty Sidin, Yahya Thamrin, Rifa'ah Mahmudah (2019).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap OCB menghasilkan nilai P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Motivasi Intrinsik terhadap OCB. Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Diya Kasih Puspitasari, Dwi Endah Kusrini, 2021).

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai P Values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Delima Asyanti Simanjuntak, Robert Tua Siregar, Sisca, Erbin Chandra, 2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB menghasilkan nilai P Values sebesar 0,525 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,525 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Cahya *et al.*, 2021).

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan dimediasi oleh OCB menghasilkan nilai P Values sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh OCB. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Puspita Audina *et al.*, 2022).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi pengalaman kerja dan motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Wiraputra Konsult Jakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja belum mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal bisa terjadi karena pengalaman yang dimiliki oleh karyawan di satu tempat belum tentu dapat digunakan ditempat lain.



Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa motivasi Intrinsik belum mampu memberikan hasil yang baik untuk menunjang kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi karena motivasi Intrinsik untuk setiap orang memiliki level yang berbeda.

Pengalaman kerja terhadap OCB, hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja seseorang belum mampu merubah perilaku menjadi lebih baik, hal ini bisa terjadi karena kurangnya apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi Intrinsik terhadap OCB, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat, hal ini bisa terjadi karena seorang karyawan yang memiliki motivasi tersendiri dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi, sehingga secara perlahan akan menunjukkan perilaku OCB.

*Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa seseorang dengan perilaku OCB dapat membuat dirinya memiliki kinerja yang bagus untuk perusahaan, perilaku OCB ini juga bisa menjadi salah satu contoh yang perlu ditiru dalam meningkatkan kinerja.

Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*, hasil menunjukkan bahwa OCB belum mampu memberikan kontribusi yang kuat bagi pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa saja terjadi karena semakin berpengalaman seseorang semakin membuat bosan dan jenuh akan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak menunjukkan peningkatan.

Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*, hasil menunjukkan bahwa OCB berhasil memperkuat hubungan antara motivasi Intrinsik dengan kinerja karyawan, dimana hal ini dapat terjadi karena dorongan dalam diri sendiri menimbulkan perilaku OCB yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizka Rizqy Pratama, & Ridwan Muhammad. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
- Budi Satriyo, R. (2019a). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1.
- Cahya, A. D., Aji, A. W., & Utomo, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hari Mukti Teknik Yogyakarta Era

Adaptasi Baru Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 533–544.  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.579>.

Ghozali, I. (2019). *partial least squares (konsep, teknik, dan aplikasi) menggunakan program SmartPls 3.0*.

J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020b). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence Of Work Motivation, Work Environment And Wages On Employee Productivity Of Employees Pt Dayana Cipta. 8(1), 302–311.

Kusumayadi, F., & Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.

Purba, R., & Winda Hardiyanti Damanik, S. (2021). Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Adira Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2).

Puspita Audina, B., Dimas Praditya, R., Efendi, S., Insinyur Juanda No, J. H., Jaya, B., Bekasi Tim, K., & Bks, K. (2022b). Serat Acitya-Jurnal Ilmiah Untag Semarang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Financial Dan Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Pt. Central Mega Kencana. *Oktober Management & Accountancy In Practice Journal*, 11(2).

Salju, & Muhammad Lukman. (2018). *Jurnal Manajemen*. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, 4(2), 1–7.

Silky Pentanesia, & Mantik Sunjoyo. (2018). Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja Silky Pentanesia Mantik Sunjoyo. 18(1), 57–68.  
<http://journal.maranatha.edu/jmm>.

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

Yunita Leatemala, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku) (The Effect Of Training And Work Experience On Employee Performance) (Study At The Office Of The Central Bureau Of Statistics In Maluku). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>