

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas tentang kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan kinerja. Peneliti akan merangkum teori-teori dari inti penelitian yang menggunakan referensi dari pendapat para ahli, buku dan jurnal-jurnal terdahulu. Peneliti juga menyertakan penelitian terdahulu dan hipotesis pada penelitian ini.

2.1. Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin perlu memahami dengan baik syarat untuk memulai perubahan (Lee dan Hidayat, 2018). Kristianti (2007) dalam Lee dan Hidayat (2018) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memajukan secara persuasif seseorang untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan (Northouse, 2013). Kepemimpinan mencakup pengaruh, kepemimpinan peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya (Northouse, 2013). Pengaruh adalah elemen penting kepemimpinan (Northouse, 2013). Tanpa pengaruh, kepemimpinan tidak eksis (Northouse, 2013). Kepemimpinan mencakup perhatian pada tujuan bersama (Northouse, 2013). Seseorang yang melaksanakan kepemimpinan akan disebut pemimpin (*leader*). Kepemimpinan yang dilakukan dengan mengarahkan energi yang dimiliki dan mendapat perhatian penuh dari

karyawan menunjukkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Ketika semua hal yang dilakukan oleh pemimpin menghadirkan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk bekerja, maka perubahan dan kinerja yang dihadirkan akan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali dicetuskan oleh Downton (1973) kemudian Burns seorang sosiolog politis dengan karya klasik yang berjudul *Leadership* (1978). Di dalam karyanya Burns (1978) berupaya menghubungkan peran kepemimpinan dan bawahan. Menurut Burns (1978) dalam Northouse (2013) menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan bawahan. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif bawahan, serta mencoba membantu bawahan mencapai potensi terbaik yang dimiliki (Burns, 1978).

Di pertengahan tahun 1980-an, Bass (1985) membuat versi kepemimpinan transformasional lebih luas. Bass (1985) dalam Lee dan Hidayat (2018) menggambarkan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk suatu pencapaian. Dalam hal ini karyawan merasa percaya, kagum, setia, dan memiliki rasa hormat kepada pemimpin sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, bahkan tidak jarang apa yang diharapkan dapat terlaksana (Lee dan Hidayat, 2018). Terdapat empat faktor kepemimpinan transformasional menurut Northouse (2013), yaitu:

a. Pengaruh Ideal atau Karisma

Pengaruh ideal atau karisma mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi bawahan. Bawahan menjadikan pemimpin sebagai contoh dalam perusahaan. Pemimpin sangat dihargai dan dipercaya oleh bawahannya. Pemimpin memberi bawahan visi dan pemahaman akan misi. Pada intinya, faktor ini mendeskripsikan individu khusus yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang diutarakannya.

b. Motivasi yang Menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada bawahan, menginspirasi melalui motivasi dan menjadi bagian dalam visi bersama dalam perusahaan. Pada praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan bawahan untuk melakukan lebih dari yang dilakukan sebelumnya untuk kepentingan pribadi bawahan.

c. Rangsangan Intelektual

Faktor ini mencakup kepemimpinan yang merangsang bawahan untuk bersikap kreatif dan inovatif serta mendorong keyakinan dan *value* yang dimiliki bawahan masing-masing. Jenis kepemimpinan ini mendukung bawahan ketika berhadapan dengan masalah dan mengembangkan cara inovatif dalam penyelesaiannya.

d. Pertimbangan yang Diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana pemimpin mendengarkan kebutuhan masing-masing bawahan.

Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat dan secara bersamaan mencoba untuk membantu bawahan untuk mewujudkan keinginannya.

Pemimpin transformasional sadar akan keadaan perusahaan, pemimpin yang mempunyai pengaruh ideal, dan pemimpin yang menjadi peran model bagi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang transformasional mengikuti dan mengerti etika serta moral yang baik, pemimpin yang sadar akan perilaku dan karakteristik yang ditunjukkan akan menjadi acuan bagi karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional melibatkan banyak aspek dari seorang pemimpin, kepemimpinan transformasional memerlukan kepekaan seorang pemimpin dalam bekerja, dalam melihat keadaan perusahaan. Pemimpin transformasional dapat melihat segala hal yang memberikan hasil akhir baik bagi perusahaan, pemimpin melihat segala hal yang berkaitan mulai dari motivasi karyawan, komunikasi, kepercayaan dan keyakinan.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang merujuk kepada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya, pemimpin transaksional selalu bersedia memberikan sesuatu sebagai imbalan untuk diikuti oleh orang lain. Imbalan ini bisa berupa beberapa hal termasuk tinjauan kinerja yang baik, kenaikan gaji, promosi, tanggung jawab baru atau perubahan tugas yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial dan berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Pemimpin transaksional terkadang menunjukkan sifat atau perilaku pemimpin karismatik dan bisa sangat efektif dalam banyak keadaan sambil menciptakan pemain yang termotivasi. Pemimpin transaksional mahir membuat kesepakatan yang memotivasi

dan ini terbukti bermanfaat bagi organisasi. Masalahnya kemudian hanyalah salah satu dari keberlanjutan (Germano, 2010; Odumeru & Ifeanyi, 2013; Northouse, 2016). Pemimpin transaksional menggunakan penghargaan dan hukuman untuk mendapatkan kepatuhan dari pengikut, mereka menerima tujuan, struktur, dan budaya organisasi yang ada. Pemimpin transaksional bersedia bekerja dalam sistem yang ada dan bernegosiasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin cenderung berpikir di dalam kotak saat memecahkan masalah. Kepemimpinan transaksional terutama pasif, dan perilaku yang paling terkait dengan jenis kepemimpinan ini menetapkan kriteria untuk memberi penghargaan kepada pengikut dan mempertahankan status quo (Odumeru & Ifeanyi, 2013). Kepemimpinan Transaksional berbeda dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional tidak menyesuaikan kebutuhan pengikut atau berfokus pada pengembangan pribadi pengikut. Pemimpin transaksional sangat berpengaruh, karena peduli dengan pengikut untuk melakukan apa yang diinginkan dan mengikuti keinginan pemimpin. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional yaitu;

1. Imbalan kondisional yang merupakan proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut dimana upaya pengikut, dipertukarkan untuk imbalan tertentu. Jenis kepemimpinan ini, pemimpin mencoba untuk mendapatkan kesepakatan dari pengikut tentang apa yang harus dilakukan dan imbalan apa yang akan ada untuk orang-orang yang melakukan itu. Contoh dari jenis transaksi pada saat orangtua yang bernegosiasi dengan anaknya tentang berapa lama anak bisa menonton televisi setelah anak selesai latihan piano.

2. Manajemen dengan pengecualian, faktor ini adalah kepemimpinan yang melibatkan kritik membangun, umpan balik negative, dan dorongan negative. Manajemen dengan pengecualian memiliki dua bentuk yaitu aktif dan pasif, pemimpin menggunakan manajemen dengan pengecualian bentuk pasif mengawasi pengikut dengan seksama, kalau0kalau pengikut melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan dan kemudian melakukan tindakan perbaikan. Contoh dari manajemen dengan pengecualian bisa digambarkan dalam kepemimpinan seorang penyelia tenaga penjual, yang setiap hari memantau bagaimana karyawannya mendekati pelanggan.

2.2. Motivasi Intrinsik

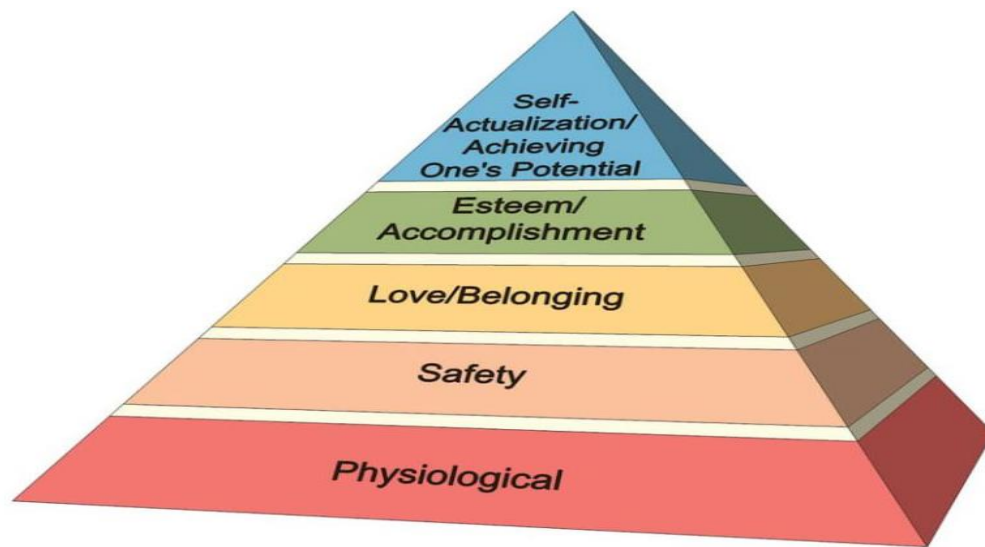
Motivasi adalah proses memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan (Robbins et al. 2015). Handoko (2008) dalam Lee dan Hidayat (2018) menjelaskan motivasi adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2005) dalam Lee dan Hidayat (2018) menjelaskan motivasi yang menciptakan antusiasme kerja seseorang sehingga karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keinginan yang ditemukan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (Manulang, 2006, Sardiman, 2007 dalam Lee dan Hidayat, 2018). Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang ada dalam diri seseorang yang bergerak untuk mengarahkan

perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Handoko, 2008 dalam Lee dan Hidayat, 2018).

Teori motivasi paling terkenal yaitu teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow. Maslow berhipotesis dalam setiap manusia, ada lima hierarki kebutuhan Maslow menurut Robbins et al. (2015), yaitu:

1. Fisiologis (*Physiological*) termasuk rasa lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Rasa Aman (*Safety*) termasuk keamanan, perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*Social*) termasuk kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*Esteem*) termasuk faktor internal termasuk harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*) termasuk mendorong untuk mencapai sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki termasuk pengembangan diri, pencapaian potensi dan pemenuhan diri.

Menurut hierarki Maslow, untuk memotivasi seseorang, seorang pemimpin harus memahami level hierarki bawahan saat ini. Untuk meningkatkan level menurut teori Maslow harus memenuhi level satu tingkat di bawah sebelum naik ke level setingkat di atas. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan bawahan mulai dari level bawah berdasarkan Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow dimulai dari level bawah hingga atas sebagai berikut:



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

Motivasi intrinsik akan muncul apabila karyawan merasa kebutuhan diri terpenuhi di dalam perusahaan. Dalam arti lain, perusahaan mampu melihat level motivasi karyawan masing-masing dan membantu dalam pencapaian level hingga sampai pada tingkat yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Selain meningkatkan kinerja, motivasi intrinsik memberi energi berbagai macam perilaku, mempengaruhi, emosi, dan sikap-imbalan utama yang merupakan pengalaman otonomi dan pengaruh (Deci & Ryan, 1985; Lemyre, Treasure, & Roberts, 2006 dalam Cho & Perry, 2012). Motivasi intrinsik sudah terbukti dan teruji dapat memberikan energi positif kepada para karyawan dalam mencapai tujuan dan performa yang memuaskan, ketika karyawan terpacu untuk melakukan tugas dengan baik, ketika karyawan secara tidak langsung memikirkan gaji, insentif dan bonus itu berarti motivasi intrinsik sudah bekerja dan mendominasi dengan baik. Motivasi intrinsik akan memberikan sebuah kesadaran dari dalam diri karyawan

dimana ketika melakukan tugas, para karyawan akan dengan sendirinya bersemangat mengingat motivasi-motivasi yang terkait dengan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan perusahaan kepada para karyawan tersebut.

Teori motivasi Herzberg juga dikenal sebagai teori dua faktor. Herzberg memulai studi tentang kepuasan kerja di tahun 1950an di Pittsburg. Dasar dari pekerjaan Herzberg adalah di Hirarki Kebutuhan Maslow. Dia mulai dengan gagasan apa yang menyebabkan kepuasan kerja kebalikan dari hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Setelah mempelajari ribuan buku dia tidak bisa menggambar pedoman apa pun. Dia melakukan survei di mana dia meminta peserta Identifikasi hal-hal yang membuat mereka merasa positif dengan pekerjaan mereka dan hal-hal yang membuat mereka merasa negatif. Herzberg menemukan yang membuat orang bahagia adalah apa yang mereka lakukan atau apa yang mereka lakukan cara mereka dimanfaatkan dan yang membuat orang tidak bahagia adalah cara mereka diperlakukan. Hal-hal yang membuat Orang yang puas di tempat kerja berbeda dengan orang yang menyebabkan ketidakpuasan jadi kedua perasaan tersebut tidak bisa berlawanan. Berdasarkan temuan tersebut, Herzberg membuat teorinya tentang Motivator dan Kebersihan faktor. Kedua faktor tersebut dapat memotivasi pekerja tetapi mereka bekerja untuk alasan yang berbeda. Faktor kebersihan cenderung menyebabkan kepuasan jangka pendek bagi para pekerja sementara motivator paling mungkin menyebabkan kepuasan kerja jangka panjang.

1. Motivator, atau pemuas, adalah faktor-faktor yang menyebabkan perasaan puas di tempat kerja. Faktor-faktor ini memotivasi dengan mengubah sifat pekerjaan. Mereka menantang seseorang untuk mengembangkan bakat

mereka dan memenuhi potensi mereka. Misalnya menambah tanggung jawab dalam bekerja dan memberikan pembelajaran kesempatan bagi seseorang untuk bekerja di tingkat yang lebih tinggi dapat menghasilkan pertumbuhan kinerja yang positif setiap tugas yang diharapkan dilakukan seseorang jika kemungkinan hasil yang buruk terkait dengan kebosanan dalam tugas yang seharusnya mereka capai. Motivator adalah mereka yang berasal dari perasaan intrinsik. Selain tanggung jawab dan kesempatan belajar juga pengakuan, prestasi, kemajuan dan pertumbuhan adalah faktor motivasi. Faktor-faktor ini tidak mengecewakan jika tidak ada tetapi oleh pemberi nilai pada ini, tingkat kepuasan karyawan kemungkinan besar akan meningkat.

2. Faktor kebersihan atau ketidakpuasan, adalah faktor yang diharapkan karyawan dalam kondisi baik. Gaji atau upah haruslah setara dengan gaji yang didapat orang lain di industri atau wilayah geografis yang sama. Status orang tersebut harus diakui dan dipertahankan. Karyawan harus merasa pekerjaannya dijamin karena mungkin dalam situasi ekonomi saat ini. Kondisi kerja seharusnya bersih, cukup terang dan aman dengan cara lain. Manfaat sampingan yang cukup seperti kesehatan, pensiun dan perawatan anak harus disediakan dan kompensasi secara umum setara dengan jumlah kerja selesai. Kebijakan dan praktik administrasi seperti jam fleksibel, kode pakaian, liburan jadwal dan penjadwalan lainnya memengaruhi pekerja dan harus dijalankan secara efisien.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau hasil dari tugas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan merupakan tolak ukur yang dipakai untuk melihat sejauh mana karyawan dapat berkontribusi bagi organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah di tetapkan perusahaan pada tiap bidang. Menurut Kamars (2002) dalam Sinuhaji (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2007) dalam Sinuhaji (2014) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil tetapi bagaimana proses pekerjaan yang diberikan perusahaan berlangsung.

Kinerja karyawan dapat di dorong melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, ketika karyawan merasa ada perhatian, adanya rangsangan dan dorongan kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Karyawan dapat mengetahui peningkatan kompensasi adalah rangsangan agar etos kerja semakin baik, karyawan dapat memotivasi diri peningkatan kompensasi sehingga dampak dari peningkatan kompensasi akan berjalan lurus dengan kinerja karyawan. Kinerja yang baik tentu saja memiliki dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar secara internal atau eksternal. Kinerja juga harus diukur dengan baik dan benar, secara merata dan transparan agar karyawan dapat mengetahui hasil kinerja masing-masing. Karyawan dapat melihat kekurangan yang di miliki dalam bekerja sehingga ada motivasi atau rangsangan untuk berbuat yang lebih baik, pengukuran

kinerja harus didasarkan pada kriteria yang jelas, akurat dan dapat dipertahankan dalam membedakan antara kinerja tinggi dan rendah, dan berguna sebagai umpan balik yang dapat membantu meningkatkan kinerja di masa mendatang.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Haq dan Kuchinke (2016) yang berjudul "*Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks*". Tujuan penelitian ini untuk melihat dampak kepemimpinan atasan terhadap kinerja bawahan. Dampak gaya kepemimpinan pada hasil kinerja karyawan dieksplorasi secara teoritis dan diuji secara empiris di sektor perbankan Pakistan. Sampel penelitian terdiri dari 224 karyawan penuh waktu di sektor perbankan Pakistan. Hasil penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap hasil kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan *laissez-faire* menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam hal efektivitas dan kepuasan karyawan.

Penelitian kedua dilakukan juga oleh Muogbo (2013) yang berjudul "*The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State*". Studi ini menyelidiki pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan manufaktur di negara bagian Anambra. Populasi penelitian adalah 100 pekerja dari perusahaan manufaktur terpilih di Negara Bagian Anambra. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh

signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

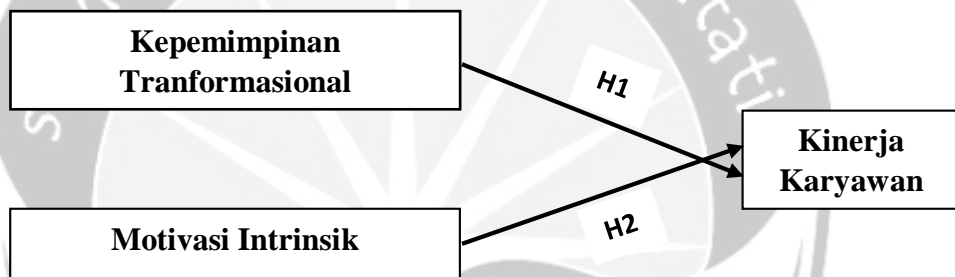
Penelitian ketiga dilakukan oleh Lee dan Hidayat (2018) yang berjudul “*The Influence of Transformational Leadership and Intrinsik Motivation to Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan penambangan batubara di Kalimantan Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahkan berpengaruh negatif sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“ <i>Impact of leadership styles on employees’ attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks</i> ” oleh Haq & Kuchinke (2016)	Kuantitatif menggunakan regresi berganda dan korelasi	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan <i>laissez-faire</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam hal efektivitas, dan kepuasan karyawan.
2.	“ <i>The Influence of Motivation on Employees’ Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State</i> ” oleh Muogbo (2013)	Kuantitatif menggunakan korelasi produk momen pearson	Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	“ <i>The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance</i> ” oleh Lee dan Hidayat (2018)	Kuantitatif menggunakan regresi berganda	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian organisasi karena kepemimpinan adalah kegiatan utama dalam organisasi yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Lee dan Hidayat, 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja untuk mendorong proses pencapaian tujuan tersebut dan kerja sama tim yang baik. Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan termotivasi tinggi dan berusaha untuk mencapai kinerja dan kualitas tinggi (Lee dan Hidayat, 2018).

Oppu (2008) dalam Mundung dan Pengemanan (2015) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian proses membangkitkan dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah pencapaian atau penyelesaian pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Karyawan harus memahami mengenai motivasi dalam dirinya dan hal penting yang dapat meningkatkannya. Kuat atau lemah motivasi kerja seseorang akan menentukan besar atau kecil kinerja yang dihasilkan (Tucunan et al., 2014).

2.6. Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Kristianti (2007) dalam Lee dan Hidayat (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tucunan et al. (2014) memberikan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan pada uraian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua.

Hendrianto (2011) dalam Lee dan Hidayat (2018) menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Akbar (2012) dalam Lee dan Hidayat (2018) menunjukkan motivasi intrinsik memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPR Papua.

