ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10035

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS WISATA LAWANG SEWU DI KOTA SEMARANG)

The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Loyalty through Work Engagement as an Intervening Variable (A Case Study of Lawang Sewu Tourism in Semarang City)

Mohamad Rifki Deska Aditya & Bahrain Pasha Irawan
Universitas Islam Sultan Agung
rifkideska505@gmail.com; bahrain@unissula.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 25, 2026	Apr 22, 2026	May 4, 2026	May 9, 2026

Abstract

This study was motivated by the declining number of tourists at the Lawang Sewu tourist attraction in Semarang, which has affected operational efficiency and workforce reductions, thereby potentially decreasing employee loyalty. This study aimed to analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee loyalty through work engagement as an intervening variable. This study used a quantitative approach with an explanatory research type. The research sample consisted of 100 employees of the Lawang Sewu tourist attraction in Semarang selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) through SmartPLS version 4. The results showed that intrinsic motivation and extrinsic motivation had a positive and

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

significant effect on employee loyalty. Both forms of motivation were also proven to have a positive and significant effect on work engagement. In addition, work engagement had a positive and significant effect on employee loyalty and was able to mediate the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on employee loyalty positively and significantly. Thus, this study affirms that improving employee loyalty can be achieved through the continuous strengthening of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and work engagement. The practical implications of this study indicate the importance of human resource management strategies that can maintain employee work engagement amid the dynamics of declining tourist visits and operational efficiency.

Keywords: Employee Loyalty; Intrinsic Motivation; Extrinsic Motivation; Work Engagement; Lawang Sewu Tourism

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya jumlah wisatawan di Wisata Lawang Sewu Semarang yang berdampak pada efisiensi operasional dan pengurangan tenaga kerja, sehingga berpotensi menurunkan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap loyalitas karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Sampel penelitian terdiri atas 100 karyawan Wisata Lawang Sewu Semarang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua bentuk motivasi tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan serta mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan melalui penguatan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *work engagement* secara berkelanjutan. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjaga keterikatan kerja karyawan di tengah dinamika penurunan kunjungan wisata dan efisiensi operasional.

Kata Kunci: Loyalitas Karyawan; Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; *Work Engagement*; Wisata Lawang Sewu

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberlangsungan organisasi, terutama pada sektor pariwisata yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan interaksi langsung antara karyawan dengan pengunjung (Gema & Akbar, 2023). Dalam industri pariwisata, loyalitas karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan dengan stabilitas operasional, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen tinggi, mampu bekerja secara optimal, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas

karyawan dapat memicu berbagai permasalahan, seperti menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya turnover, serta terganggunya efektivitas operasional Perusahaan (Gede et al., 2026). Kondisi tersebut menjadi isu penting bagi pengelola destinasi wisata, termasuk pada Wisata Lawang Sewu Semarang yang saat ini menghadapi tantangan penurunan jumlah wisatawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, penurunan jumlah wisatawan tersebut dipengaruhi oleh perubahan tren pariwisata, meningkatnya persaingan destinasi wisata baru, serta kondisi ekonomi yang memengaruhi daya beli masyarakat. Dampak dari kondisi tersebut menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi operasional dan pengurangan tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketidakpastian kerja yang berpotensi menurunkan loyalitas karyawan yang masih bertahan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu mempertahankan loyalitas karyawan, salah satunya melalui peningkatan motivasi kerja dan keterlibatan kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendorong semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara konseptual, motivasi kerja dibedakan menjadi motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* berasal dari dalam diri individu, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, pencapaian pribadi, dan keinginan untuk berkembang, sedangkan motivasi *ekstrinsik* berasal dari faktor luar seperti kompensasi, penghargaan, fasilitas kerja, dan keamanan kerja (Ramadhani, 2024). Dalam konteks organisasi, kedua bentuk motivasi tersebut diyakini mampu memengaruhi perilaku kerja karyawan, termasuk loyalitas terhadap organisasi. Peneliti memandang bahwa motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik* menjadi aspek yang sangat relevan dalam kondisi ketidakpastian kerja seperti yang dialami karyawan Wisata Lawang Sewu, karena motivasi dapat membantu karyawan mempertahankan komitmen dan keterikatan mereka terhadap perusahaan meskipun menghadapi tekanan operasional.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatoni, 2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi *intrinsik* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi *intrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karena mampu menciptakan kepuasan dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian oleh (Rosyadi et al., 2026) menemukan bahwa motivasi *intrinsik* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena terdapat faktor lain yang lebih

dominan, seperti work-life balance dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mengenai motivasi *ekstrinsik* juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh (Anabelle & Aryati, 2025) menyatakan bahwa motivasi *ekstrinsik* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan melalui pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai. Akan tetapi, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi *ekstrinsik* tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap loyalitas karena adanya faktor psikologis lain yang memediasi hubungan tersebut.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap atau kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Peneliti berpendapat bahwa hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan memerlukan variabel psikologis lain yang mampu menjelaskan hubungan tersebut secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini, *work engagement* dipilih sebagai variabel intervening karena *work engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Halimahturrafiah et al., 2023). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih antusias, fokus, dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga berpotensi meningkatkan loyalitas kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Liu et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* mampu meningkatkan *work engagement* yang kemudian berdampak pada meningkatnya loyalitas dan perilaku kerja positif karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian peran *work engagement* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan pada sektor pariwisata, khususnya di objek wisata heritage Lawang Sewu Semarang. Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti hubungan langsung antara motivasi dan loyalitas pada sektor perusahaan umum atau industri jasa lainnya, sedangkan penelitian ini berfokus pada industri pariwisata yang memiliki karakteristik berbeda, terutama dalam menghadapi tekanan operasional akibat penurunan jumlah wisatawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan teori motivasi dan teori *work engagement* untuk menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal karyawan dapat membentuk loyalitas melalui keterikatan kerja. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada konsep motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik* yang dikemukakan Herzberg serta teori *work engagement* yang menekankan

pentingnya vigor, dedication, dan absorption dalam membentuk perilaku kerja positif karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan Wisata Lawang Sewu Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan dalam menghadapi tantangan organisasi pada sektor pariwisata. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait loyalitas karyawan pada industri pariwisata, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelola Wisata Lawang Sewu dalam menyusun strategi peningkatan motivasi, *work engagement*, dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data statistik(Sugiyono, 2019). Sementara itu, *explanatory research* digunakan karena penelitian ini berfokus untuk menjelaskan pengaruh motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan Wisata Lawang Sewu Semarang. Penelitian explanatory bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sekaligus memperkuat teori yang menjadi dasar penelitian (Gema & Akbar, 2023). Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan kausal antarvariabel yang diteliti.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pengumpulan data dilakukan secara *cross sectional*, yaitu data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *work engagement*(Priadana & Sunarsi, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*, variabel intervening yaitu *work engagement*, serta variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Desain

penelitian ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan struktural antarvariabel dalam konteks sumber daya manusia pada sektor pariwisata, khususnya pada objek wisata heritage Lawang Sewu Semarang.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Wisata Lawang Sewu Semarang. Penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode purposive *sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian (Himam et al., 2026). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap maupun kontrak yang telah bekerja minimal satu tahun, karyawan yang terlibat langsung dalam operasional wisata, serta responden yang bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah minimal sampel adalah 96 responden dan kemudian dibulatkan menjadi 100 responden agar hasil penelitian lebih representatif. Pemilihan jumlah sampel tersebut dinilai telah memenuhi syarat minimum analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel motivasi *intrinsik* diukur melalui indikator *sampling*, *recognition*, dan *self development*. Variabel motivasi *ekstrinsik* diukur menggunakan indikator job security, status pekerjaan, dan kebijakan perusahaan. Variabel *work engagement* diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption, sedangkan loyalitas karyawan diukur melalui indikator ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, dan kemauan untuk bekerja sama. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, buku, artikel ilmiah, dan dokumen pendukung lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4(Shiau et al., 2019). Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model*

digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha* (Latan & Ghozali, 2015). Sementara itu, *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai *R-square*, *path coefficient*, dan *specific indirect effect* guna mengetahui pengaruh mediasi *work engagement* terhadap hubungan motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* dengan loyalitas karyawan. Dengan teknik analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat menjelaskan hubungan antarvariabel secara komprehensif.

HASIL

1. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Motivasi *Intrinsik*

Tabel 1 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Intrinsik X1	Prestasi	4.19	Tinggi
	Penghargaan	4.33	Tinggi
	Tanggung Jawab	4.21	Tinggi
Rata-Rata		4.24	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan data Tabel 1, variabel Motivasi *Intrinsik* secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,24. Seluruh indikator menunjukkan hasil yang positif, di mana Penghargaan menjadi faktor pendorong utama dengan nilai tertinggi (4,33), disusul oleh Tanggung Jawab (4,21) dan Prestasi (4,19). Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki dorongan internal yang kuat, terutama melalui adanya apresiasi, kesadaran akan tugas, serta keinginan besar untuk mencapai kinerja yang optimal.

Variabel Motivasi *Ekstrinsik*

Tabel 2 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Ekstrinsik X2	Keamanan Kerja	4.38	Tinggi
	Status Pekerjaan	4.33	Tinggi
	Kebijakan Perusahaan	4.29	Tinggi
Rata-Rata		4.33	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Motivasi *Ekstrinsik* (X2) berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,33. Indikator Keamanan Kerja

menjadi pendorong terkuat (4,38), diikuti oleh Status Pekerjaan (4,33) dan Kebijakan Perusahaan (4,29). Hal ini membuktikan bahwa faktor-faktor eksternal seperti rasa aman, kedudukan dalam organisasi, serta aturan perusahaan yang mendukung telah berhasil memberikan stimulus motivasi yang sangat baik bagi para responden.

Variabel *Work engagement*

Tabel 3 Hasil Tanggapan Responden Variabel Work engagement

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Work engagement Y1	Vigor	4.38	Tinggi
	Dedication	4.15	Tinggi
	Absorption	4.06	Tinggi
Rata-Rata		4.20	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan data Tabel 3, variabel *Work engagement* (Y1) secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,20. Indikator Vigor mencatatkan nilai tertinggi (4,38) yang menunjukkan energi dan ketahanan kerja yang kuat, disusul oleh Dedication (4,15) yang mencerminkan antusiasme serta kebanggaan kerja. Meskipun indikator Absorption (4,06) memiliki nilai paling rendah di antara ketiganya, ia tetap berada dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki keterikatan kerja yang baik melalui kombinasi semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang mendalam.

Variabel Loyalitas Karyawan

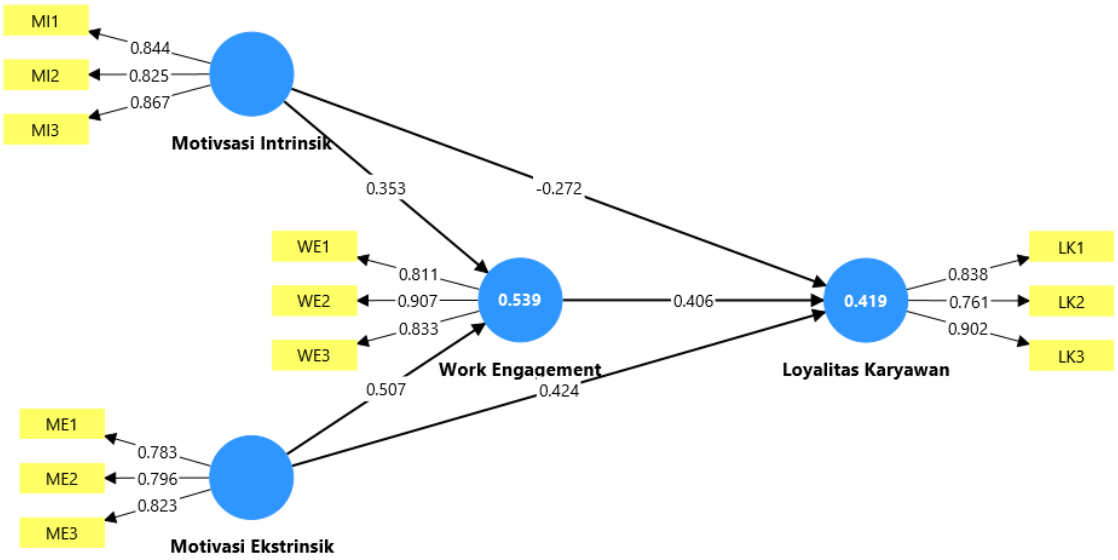
Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Loyalitas Karyawan Y2	Ketaatan terhadap peraturan	4.10	Tinggi
	Tanggung jawab Terhadap perusahaan	4.31	Tinggi
	Kemauan untuk bekerja sama	4.25	Tinggi
Rata-Rata		4.22	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil olah data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y2) berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,22. Indikator Tanggung Jawab terhadap Perusahaan mencatatkan nilai tertinggi (4,31), diikuti oleh Kemauan untuk Bekerja Sama (4,25) dan Ketaatan terhadap Peraturan (4,10). Secara keseluruhan, perolehan nilai ini mencerminkan loyalitas karyawan yang sudah sangat baik, yang ditandai dengan rasa memiliki yang kuat, kemampuan kolaborasi yang tinggi, serta kepatuhan yang konsisten terhadap kebijakan organisasi.

1. Analisis *Outer model*



Gambar 1 *Outer model*

Sumber : Output SmartPLS, 2026

Uji Validitas

Tabel 5 Nilai Outer Loading

	Loyalitas Karyawan	Motivasi Ekstrinsik	Motivsasi Intrinsik	Work engagement
LK1	0.838			
LK2	0.761			
LK3	0.902			
ME1		0.783		
ME2		0.796		
ME3		0.823		
MI1			0.844	
MI2			0.825	
MI3			0.867	
WE1				0.811
WE2				0.907
WE3				0.833

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator secara efektif mampu merefleksikan konstruk latennya, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis tahap berikutnya.

Tabel 6 Nilai Discriminant validity (Cross Loading)

	Loyalitas Karyawan	Motivasi Ekstrinsik	Motivsasi Intrinsik	Work engagement
LK1	0.838	0.469	0.038	0.413
LK2	0.761	0.359	0.128	0.367
LK3	0.902	0.578	0.198	0.530
ME1	0.460	0.783	0.391	0.502
ME2	0.482	0.796	0.287	0.520
ME3	0.436	0.823	0.378	0.566
MI1	0.081	0.274	0.844	0.429
MI2	0.070	0.401	0.825	0.488
MI3	0.207	0.422	0.867	0.531
WE1	0.395	0.553	0.498	0.811
WE2	0.523	0.631	0.567	0.907
WE3	0.426	0.494	0.386	0.833

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan analisis validitas diskriminan di atas membuktikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria nilai *cross loading* > 0,70. Secara signifikan, korelasi indikator terhadap variabel laten yang dituju lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain. Kesimpulannya, setiap konstruk dalam model ini telah memenuhi standar validitas diskriminan dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0.698	Valid
Motivasi Ekstrinsik	0.641	Valid
Motivsasi Intrinsik	0.714	Valid
Work engagement	0.725	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut mampu merepresentasikan varians indikator secara optimal. Dengan demikian, kriteria validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi sepenuhnya

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Nilai Composite reliability

Variabel	Composite reliability (rho_c)
Loyalitas Karyawan	0.874
Motivasi Ekstrinsik	0.842
Motivsasi Intrinsik	0.882
Work engagement	0.888

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Uji *Cronbach's alpha*

Tabel 9 Nilai Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Loyalitas Karyawan	0.785
Motivasi Ekstrinsik	0.719
Motivsasi Intrinsik	0.801
Work engagement	0.810

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil analisis pada Tabel 9, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk konstruk/variabel loyalitas karyawan sebesar 0.785, motivasi *Ekstrinsik* 0.719, variabel motivasi *Intrinsik* sebesar 0.801, dan variabel *work engagement* sebesar 0.810. Semua nilai *Cronbach's alpha* tersebut berada ≥ 0.70, sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

2. Analisis *Inner model*

Uji *R-square* (R^2)

Tabel 10 Nilai R-square (R2)

Variabel	R-square	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0.419	Moderat
Work engagement	0.539	Moderat

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai *R-square* 0.419 untuk variabel Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa 41,9% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Selanjutnya nilai *R-square* 0.539 untuk variabel *Work engagement* menunjukkan bahwa 53,9% variasi *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel independel dalam penelitian ini, sementara sisanya 46,1% dipemgaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai ini menunjukkan hubungan yang cukup sedang, artinya model mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang memengaruhi Loyalitas Karyawan dan *Work engagement*, meskipun masih ada banyak pengaruh di luar model

Uji Hipotesis (*Path coefficient*)

Tabel 11 Nilai Path coefficient

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Motivsasi Intrinsik -> Loyalitas Karyawan	-0.272	-0.271	0.099	2.742	0.006
Motivasi Ekstrinsik -> Loyalitas Karyawan	0.424	0.428	0.096	4.411	0.000
Motivsasi Intrinsik -> Work engagement	0.353	0.356	0.067	5.266	0.000
Motivasi Ekstrinsik -> Work engagement	0.507	0.507	0.063	8.054	0.000
Work engagement -> Loyalitas Karyawan	0.406	0.406	0.117	3.478	0.001

Sumber : Data yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi *Intrinsik* dan Motivasi *Ekstrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan data tabulasi, hipotesis pertama (H1) diterima dengan nilai *t-statistic* 2,742 dan *p-value* 0,006, sementara hipotesis kedua (H2) juga diterima dengan nilai *t-statistic* 4,411 dan *p-value* 0,000. Hal ini membuktikan bahwa baik dorongan dari dalam diri maupun faktor eksternal perusahaan secara nyata mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, Motivasi *Intrinsik* (H3) dan Motivasi *Ekstrinsik* (H4) terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Work engagement* dengan nilai *t-statistic* masing-masing sebesar 5,266 dan 8,054. Selain itu, *Work engagement* juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (H5) dengan nilai *t-statistic* 3,478 dan *p-value* 0,001. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi menjadi mediator penting dalam memperkuat hubungan antara motivasi dan loyalitas.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Spesific Inderect Effect*)

Tabel 12 Nilai Spesific Inderect Effect

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Motivsasi Intrinsik -> Work engagement -> Loyalitas Karyawan	0.143	0.144	0.050	2.885	0.004
Motivasi Ekstrinsik -> Work engagement -> Loyalitas Karyawan	0.206	0.206	0.067	3.091	0.002

Hasil uji *specific indirect effect* menunjukkan bahwa *Work engagement* berhasil memediasi hubungan antara Motivasi *Intrinsik* terhadap Loyalitas Karyawan secara positif dan signifikan. Hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima dengan perolehan nilai *t-statistic* sebesar 2,885 (> 1,65) dan *p-value* 0,004. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal yang kuat akan meningkatkan keterikatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Demikian pula pada hipotesis ketujuh (H7), ditemukan bahwa Motivasi *Ekstrinsik* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui variabel intervening *Work engagement*. Data menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,091 (> 1,65) dan *p-value* 0,002 (< 0,1), sehingga hipotesis ini diterima. Hasil ini menegaskan bahwa faktor eksternal seperti keamanan kerja dan kebijakan perusahaan berperan penting dalam membangun keterikatan kerja yang kemudian memicu loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Wisata Lawang Sewu Semarang. Dorongan internal seperti keinginan berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kebutuhan akan pengakuan (dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,24) terbukti mampu memperkuat komitmen emosional karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan nilai-nilai pribadinya selaras dengan organisasi, mereka cenderung menunjukkan kepatuhan serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam jangka panjang.

Temuan ini diperkuat oleh indikator penghargaan yang mencatatkan nilai tertinggi, menandakan bahwa apresiasi atas kontribusi kerja menjadi faktor kunci dalam memicu loyalitas. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Maharani, 2023) dan (Ramadhani, 2024), yang menegaskan bahwa motivasi yang muncul atas kemauan sendiri bukan hanya meningkatkan produktivitas jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi kesetiaan yang kokoh. Kesadaran akan tanggung jawab yang tinggi pada akhirnya membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi, sehingga mereka lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan bersama.

2. Pengaruh Motivasi *Ekstrinsik* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi *ekstrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Wisata Lawang Sewu Semarang. Dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,33, faktor eksternal seperti keamanan kerja, status pekerjaan, dan kebijakan perusahaan terbukti krusial dalam membangun kepercayaan karyawan. Ketika organisasi mampu menjamin keberlanjutan kerja dan menerapkan aturan yang adil, karyawan akan merasa terlindungi dan dihargai, sehingga muncul keinginan kuat untuk berkomitmen serta bertahan dalam jangka panjang.

Secara spesifik, indikator keamanan kerja menjadi faktor paling dominan, yang menegaskan bahwa jaminan stabilitas adalah prioritas utama karyawan dalam menunjukkan loyalitas. Selain itu, kejelasan status dan posisi memberikan rasa bangga yang memperkuat identitas diri karyawan di dalam organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian (Isdaryati et al., 2025) dan (Satria & Firmansyah, 2024) yang menyatakan bahwa pemenuhan motivasi *ekstrinsik* yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong perilaku positif dan kesetiaan yang lebih besar terhadap manajemen.

3. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* terhadap *Work engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan di Wisata Lawang Sewu Semarang. Dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,24, dorongan internal seperti keinginan berprestasi dan rasa tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mereka akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi (vigor), dedikasi emosional yang kuat (dedication), serta konsentrasi penuh (absorption) dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Secara spesifik, indikator penghargaan (*recognition*) menjadi faktor utama yang memicu keterlibatan aktif karyawan, di mana apresiasi atas hasil kerja membuat mereka lebih bersemangat. Temuan ini juga didukung oleh tingginya indikator prestasi dan tanggung jawab yang mencerminkan kesadaran kuat karyawan terhadap peran mereka dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Maharani, 2023) dan (Gema & Akbar, 2023) yang menegaskan bahwa motivasi *intrinsik* adalah prediktor kuat yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk *work engagement* yang kokoh.

4. Pengaruh Motivasi *Ekstrinsik* Terhadap *Work engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi *ekstrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan di Wisata Lawang Sewu Semarang. Dengan nilai rata-rata tinggi sebesar 4,33, faktor eksternal seperti keamanan kerja, status pekerjaan, dan kebijakan perusahaan terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan secara mendalam. Lingkungan kerja yang aman dan kebijakan yang transparan membuat karyawan merasa didukung, sehingga memicu semangat kerja yang tinggi serta keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

Secara empiris, indikator keamanan kerja menjadi faktor paling dominan dalam mendorong keterlibatan karyawan, karena stabilitas pekerjaan memungkinkan mereka untuk fokus dan bekerja secara optimal tanpa rasa cemas. Selain itu, kejelasan status pekerjaan memberikan rasa bangga yang memperkuat kontribusi aktif karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian (Sawitri et al., 2022) dan (Arifah et al., 2024), yang menegaskan bahwa semakin baik motivasi *ekstrinsik* yang diterima, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

5. Pengaruh *Work engagement* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Wisata Lawang Sewu Semarang. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, yang ditandai oleh dimensi vigor, dedication, dan absorption, cenderung memiliki keterikatan emosional serta rasa memiliki (sense of belonging) yang kuat. Kondisi ini memicu munculnya komitmen afektif, di mana karyawan tidak hanya menjalankan kewajiban, tetapi juga merasa bangga dan bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Affective Commitment dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan kognitif merupakan faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang engaged terbukti lebih tahan terhadap tekanan kerja, bersedia bekerja melebihi tuntutan formal, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas pengalaman kerja secara positif akan berbanding lurus dengan penguatan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

6. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator yang menghubungkan motivasi *intrinsik* dengan loyalitas karyawan di Wisata Lawang Sewu. Motivasi internal yang tinggi, seperti dorongan berprestasi dan tanggung jawab, tidak hanya berdampak langsung pada kesetiaan karyawan, tetapi juga bekerja melalui proses psikologis yang meningkatkan semangat serta dedikasi kerja. Secara empiris, kuatnya dorongan internal ini menciptakan keterlibatan kerja yang intens, yang kemudian memperkokoh ikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Secara teoritis dan didukung oleh penelitian terdahulu (Wahyudi & Calvin, 2025), keterikatan psikologis merupakan kunci dalam mengubah kepuasan pribadi menjadi komitmen jangka panjang. Ketika karyawan merasa terhubung sepenuhnya dengan pekerjaannya, motivasi *intrinsik* yang mereka miliki akan terinternalisasi menjadi loyalitas yang mendalam. Hal ini menegaskan bahwa *work engagement* adalah variabel *intervening* krusial yang menjelaskan bagaimana dorongan dari dalam diri mampu menciptakan kesetiaan karyawan secara berkelanjutan.

7. Pengaruh Motivasi *Ekstrinsik* Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui *Work engagement* Sebagai Variabel Intervening

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work engagement* berhasil memediasi pengaruh motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan di Wisata Lawang Sewu. Temuan ini menegaskan bahwa faktor eksternal seperti keamanan kerja dan kebijakan perusahaan tidak langsung menciptakan loyalitas, melainkan harus terlebih dahulu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Ketika kebutuhan eksternal terpenuhi, karyawan akan menunjukkan dedikasi dan semangat yang lebih tinggi, yang kemudian menjadi fondasi psikologis bagi terbentuknya loyalitas yang kuat terhadap organisasi.

Secara empiris dan teoritis, motivasi *ekstrinsik* berfungsi sebagai stimulus awal yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Namun, tanpa adanya *work engagement*, loyalitas yang terbentuk cenderung tidak stabil. Penelitian ini didukung oleh temuan terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah elemen kunci untuk menerjemahkan motivasi eksternal menjadi komitmen jangka panjang (Abadi, 2020). Dengan demikian, pemenuhan

kebutuhan *ekstrinsik* yang efektif terbukti mampu mendorong karyawan untuk lebih fokus dan berdedikasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

KESIMPULAN

1. Rangkuman Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Wisata Lawang Sewu Semarang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal yang dimiliki karyawan, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, penghargaan atas pencapaian, dan kesempatan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Selain itu, motivasi *ekstrinsik* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor eksternal seperti keamanan kerja, status pekerjaan, dan kebijakan perusahaan yang baik mampu meningkatkan rasa nyaman dan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan pada sektor pariwisata.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut terlihat dari meningkatnya vigor, dedication, dan absorption dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dengan adanya *work engagement* yang tinggi, karyawan akan lebih fokus, antusias, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki komitmen lebih kuat untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil uji mediasi juga membuktikan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik* terhadap loyalitas karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya terbentuk secara langsung melalui motivasi kerja, tetapi juga melalui keterlibatan kerja yang muncul sebagai proses psikologis dalam diri karyawan. Dengan demikian, peningkatan

loyalitas karyawan dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja yang diikuti dengan peningkatan *work engagement* secara berkelanjutan.

2. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada sektor pariwisata lain maupun perusahaan di bidang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, organizational commitment, maupun work-life balance sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) atau pendekatan kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi psikologis dan perilaku karyawan. Selain itu, penggunaan desain longitudinal juga disarankan untuk melihat perubahan motivasi, *work engagement*, dan loyalitas karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(1), 158–168. https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p158-168

Al Satria, M. I., & Firmansyah, F. (2024). Pengaruh Brand Image dan Brand Trust terhadap Loyalitas Anggota. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 8*(1), 401–414. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3690

Anabelle, M., & Aryati, A. S. (2025). Gen Z at work: The impact of culture, career growth, and well-being on engagement. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 4*(4), 1352–1366. https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/568

Arifah, M. S., Mariam, S., & Ramli, A. H. (2024). The influence of the usefulness of electronic word of mouth information on tourists' visiting intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12*(5), 1731–1746. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.2826

Erwina, Tenaya, I. D. G. A. P., Paidjo, O., Palayuk, E., & Tuar, C. E. (2026). The role of organizational culture, employee engagement, and work environment in employee performance. *Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation, 3*(1), 502–525. https://journal.as-salafiyah.id/index.php/sahri/article/view/1461

Febriyanti, F., Mauludia, M. P., Saepudin, S., Ananda, C. H. P., & Wahyudi, A. (2025). Engagement Karyawan Generasi Z: Strategi untuk Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(2), 123–133. https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/3800

Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., Anisah, A., & Rifma, R. (2023). The influence of teacher competence and work motivation on the performance of state high school teachers.

Journal of Education Research and Evaluation, 7(3), 362–369. https://doi.org/10.23887/jere.v7i3.65937

Hidayat, W. G. P. A. (2023). The influence of employee engagement, work environment, and job characteristics on job satisfaction and performance. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9*(4), 1652–1659. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413

Himam, M. K., Anam, S., & Nashrullah. (2026). Teknik Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif: Strategi dan Implementasi. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 5*(2), 1688–1696. https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/4011

Isdaryati, M. N., Andriana, R., & Sukatmadiredja, N. R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Griya Persada Engineering. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(4), 852–857. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3074

Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Concepts, techniques and applications using SmartPLS 3* (2nd ed.). Diponegoro University Press.

Lestari, I., & Maharani, M. (2023). Investigating the effect of customer reviews and online customer ratings on purchase intention: Mediating role of word of mouth. *International Journal of Finance, Economics and Business, 2*(4), 313–321. https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i4.285

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2), 432–444. https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Ramadhani, N. Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja melalui Kepuasan di Rumah Sakit Brawijaya Saharjo* [Master's thesis, Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/54316

Rosyadi, F. R., Rahay, Y. S., & Damanik, T. (2026). Model Integratif Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2*(2), 350–358. https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/6022338

Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo. *Center of Economic Students Journal, 5*(3), 228–241. https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541

Shiau, W.-L., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2019). Internet research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Internet Research, 29*(3), 398–406. https://doi.org/10.1108/IntR-10-2018-0447

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D, dan Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.