

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA IBU RUMAH TANGGA PERUMAHAN KAYU MANIS, KOTA SAMARINDA

Amelia Raranditha^{1*}, Wiona Wihalmina Gladiana², Diva Delinda Nabilah Qanita³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : 2211102433003@umkt.ac.id^{1*}, 2211102433010@umkt.ac.id², 2211102433222@umkt.ac.id³

Abstrak: Ibu rumah tangga, merupakan seorang wanita yang fokus pada tugas-tugas rumah tangga dan perawatan keluarga di rumah, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung bagi anggota keluarga. Tanggung jawabnya mencakup perencanaan dan pelaksanaan kegiatan rumah tangga serta memberikan dukungan kepada anggota keluarga dalam mencapai tujuan mereka. Meskipun seringkali kurang diakui, kontribusinya terhadap kesejahteraan keluarga dan masyarakat sangat berharga. Penting untuk dicatat bahwa sebagian besar ibu rumah tangga juga bekerja di luar rumah untuk menyokong kebutuhan finansial keluarga, sehingga mereka mengemban tanggung jawab ganda dengan berbagai peran yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 25 partisipan dari lingkungan tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tidak signifikan ($p = 0,379$). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja ibu rumah tangga, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin baik kinerja ibu rumah tangga. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pentingnya memperhatikan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja ibu rumah tangga, serta perlunya penerapan strategi yang mendukung motivasi ekstrinsik dalam konteks rumah tangga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Kinerja, Ibu Rumah Tangga

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Commons Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam struktur sosial masyarakat, peran seorang ibu rumah tangga memiliki peranan yang sangat vital dalam menjaga stabilitas dan kesejahteraan keluarga. Namun, seringkali peran ini tidak terpandang secara proporsional dengan kompleksitas tugas-tugas yang harus diemban.

Menurut penelitian dari pengamatan Endang Mariani Rahayu, seorang psikologi sosial dan budaya dari Universitas Indonesia, sebanyak 49 persen dari wanita mengalami tingkat stres yang terus meningkat dalam lima tahun terakhir, dibandingkan dengan pria yang hanya sekitar 39 persen. Penyebab utama stres tersebut, di antaranya, adalah urusan domestik rumah tangga, tuntutan anak di sekolah, hingga masalah ekonomi bagi ibu rumah tangga di daerah (Alnisa Min Fadlillah, 2021). Permasalahan ini menunjukkan kompleksitas yang dihadapi oleh ibu rumah tangga dalam menjalankan perannya.

Dalam era globalisasi yang kian maju, peran ibu dalam lingkup rumah tangga masih seringkali dianggap tidak sebagai pekerjaan atau bahkan diidentifikasi sebagai pengangguran. Definisi umum masyarakat tentang "bekerja" seringkali terbatas pada kegiatan di luar rumah dengan tanggung jawab yang terikat pada sebuah organisasi. Namun, menjadi ibu rumah tangga justru merupakan peran yang tak pernah berhenti. (Dear Lova Sukoco, 2023)

Ibu rumah tangga setidaknya menghabiskan waktu 98 jam kerja seminggu, lebih dari 2,5 kali lipat lebih besar dari profesi lainnya. Meskipun begitu, seringkali mereka hanya memiliki sedikit waktu luang untuk diri sendiri, yakni hanya 1 jam 7 menit, dan 40 persen di antara mereka beranggapan bahwa pekerjaannya tidak pernah berakhir (Alnisa Min Fadlillah, 2021). Peran ibu rumah tangga tidak hanya sebatas urusan domestik seperti membersihkan rumah, memasak, dan merawat anak-anak, tetapi juga meliputi mengatur keuangan keluarga, mendukung pendidikan anak-anak, serta menjaga kesehatan dan keharmonisan rumah tangga (Dear Lova Sukoco, 2023). Namun, dalam konteks modern, ibu rumah tangga dihadapkan pada tantangan baru seperti tekanan ekonomi yang semakin meningkat, perubahan gaya hidup yang dinamis, serta tuntutan untuk tetap relevan dalam era digital.

Fenomena ini dapat menimbulkan dampak psikologis yang signifikan, terutama dalam hal motivasi dan kinerja ibu rumah tangga. Perasaan lelah, kurangnya motivasi, dan perasaan tidak dihargai seringkali menjadi masalah yang dihadapi oleh banyak ibu rumah tangga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda. Dengan memperhatikan konteks sosial dan ekonomi yang berkembang, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ekstrinsik seperti sistem penghargaan, tekanan sosial, dan dukungan sosial mempengaruhi motivasi dan kinerja ibu rumah tangga.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Definisi Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dalam menjalankan tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu. Ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan.

Aspek aspek kinerja

1. Produktivitas merujuk pada jumlah atau kualitas output yang dihasilkan oleh individu atau organisasi dalam suatu periode waktu tertentu (Fang & Wang, 2019).
2. Kualitas kerja sendiri meliputi tingkat keunggulan atau ketepatan hasil kerja yang diproduksi, termasuk kepuasan pelanggan atau klien (Mayer & Salovey, 2016).
3. Efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal, seperti waktu, tenaga, dan biaya (Abrahamsson et al., 2020).
4. Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (Grant & Parker, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup motivasi, di mana tingkat motivasi individu dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu (Latham & Pinder, 2020), kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, koordinasi, dan kualitas kerja tim, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan (Avolio & Gardner, 2018), keterampilan dan kompetensi individu dalam melakukan tugas-tugas tertentu dapat berdampak signifikan pada kinerja mereka (Rothwell & Arnold, 2019), serta lingkungan kerja di mana faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan atasan, dan ketersediaan sumber daya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja (Guest, 2017).

2. Motivasi Ekstrinsik

Definisi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan atau keinginan untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas karena hadiah eksternal atau konsekuensi yang dihasilkan dari aktivitas tersebut, seperti pujian, penghargaan, atau imbalan material, bukan karena kesenangan intrinsik atau keinginan yang berasal dari dalam individu (Ryan & Deci, 2017). Hal ini mencakup aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan eksternal atau untuk menghindari hukuman atau kerugian.

Aspek aspek motivasi ekstrinsik

1. Orientasi pada Hasil adalah salah satu aspek motivasi ekstrinsik di mana individu cenderung lebih fokus pada hasil eksternal yang akan diperoleh dari melakukan aktivitas daripada pada proses atau pengalaman langsung dari aktivitas tersebut (Gagné & Deci, 2019).
2. Motivasi ekstrinsik juga tercermin dalam respon positif individu terhadap pujian, penghargaan, atau imbalan eksternal yang diberikan sebagai konsekuensi dari perilaku mereka (Deci & Ryan, 2018). Selain itu, individu yang terutama didorong oleh motivasi ekstrinsik cenderung mengalami tingkat ketidakpuasan dan kecemasan yang lebih tinggi jika mereka tidak mencapai tujuan eksternal atau tidak memperoleh imbalan yang diharapkan (Vansteenkiste et al., 2020).
3. Ketergantungan pada umpan balik eksternal juga menjadi ciri motivasi ekstrinsik, dimana individu membutuhkan pujian atau penghargaan eksternal untuk mempertahankan motivasi dan kinerja mereka (Ryan & Deci, 2020).

Kerangka Berpikir

Kinerja ibu rumah tangga mencakup produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas rumah tangga. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini antara lain motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan untuk melakukan tugas karena hadiah eksternal atau konsekuensi yang dihasilkan dari aktivitas tersebut. Motivasi ekstrinsik dapat melibatkan orientasi pada hasil, respon terhadap pujian dan penghargaan, ketidakpuasan, dan ketergantungan pada umpan balik eksternal.

Hipotesis

Terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda. Semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh ibu rumah tangga, semakin baik kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas rumah tangga.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian potong lintang (*cross-sectional design*) untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda.

2. Subjek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang tinggal di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda. Kriteria inklusi mencakup ibu rumah tangga yang memiliki minimal satu anak dan secara aktif mengelola tugas-tugas rumah tangga. Penelitian ini melibatkan 25 responden yang dipilih secara acak.

3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: bagian pertama mencakup pertanyaan tentang motivasi ekstrinsik, sementara bagian kedua mencakup pertanyaan tentang kinerja ibu rumah tangga. Kuesioner dikembangkan berdasarkan literatur terkait dan mengikuti standar penelitian yang berlaku.

4. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Untuk menguji hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga, analisis regresi linear sederhana akan dilakukan. Selain itu, analisis statistik lainnya seperti uji korelasi Pearson juga akan dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.

Uji korelasi Pearson akan digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga. Korelasi ini akan membantu dalam memahami seberapa kuat hubungan antarvariabel dan apakah hubungan tersebut positif atau negatif.

Pertama, partisipan akan diinformasikan tentang tujuan penelitian dan diminta untuk memberikan persetujuan partisipasi. Kemudian, mereka akan diminta untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan seakurat mungkin. Setelah pengumpulan data selesai, data akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda, serta memberikan pandangan yang berguna bagi pengembangan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam konteks tersebut.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Deskriptif

Adapun hasil uji deskriptif data adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Deskripsi	Motivasi Ekstrinsik	Kinerja
Rata-rata	28,92	40,64
Std Deviasi	6,363	5,634
Nilai Terkecil	18	29
Nilai Tertinggi	40	50

Pada tabel 1, hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata motivasi ekstrinsik adalah 28,92 dengan deviasi standar sebesar 6,363. Sementara itu, rata-rata kinerja adalah 40,64 dengan deviasi standar sebesar 5,634.

Nilai terkecil untuk motivasi ekstrinsik adalah 18 dan nilai tertinggi adalah 40. Untuk kinerja, nilai terkecil adalah 29 dan nilai tertinggi adalah 50. Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi yang cukup signifikan dalam motivasi ekstrinsik dan kinerja di antara responden.

Tabel 2. Kategorisasi Motivasi Ekstrinsik

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	3	13%
Sedang	8	35%
Tinggi	7	30%
Sangat Tinggi	5	22%

Tabel 2 menunjukkan kategorisasi motivasi ekstrinsik dengan distribusi frekuensi sebagai berikut: sangat rendah (0%), rendah (13%), sedang (35%), tinggi (30%), dan sangat tinggi (22%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang sedang hingga tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Kinerja

Kategori	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	8	33%
Rendah	5	21%
Sedang	3	13%

Tinggi	6	25%
Sangat Tinggi	2	8%

Pada tabel 3, kategorisasi kinerja menunjukkan frekuensi sebagai berikut: sangat rendah (33%), rendah (21%), sedang (13%), tinggi (25%), dan sangat tinggi (8%). Mayoritas responden memiliki kinerja yang sangat rendah hingga tinggi, dengan proporsi terbesar berada di kategori sangat rendah.

2. Hasil Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Sig.	Keterangan
0,408	Normal

3. Hasil Uji Hipotesis

Adapun hasil uji regresi linear sederhana, terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear

R ²	a	b	t	Sig.
0,034	35,930	0,163	0,898	0,379

Sederhana

Tabel 5 menyajikan hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai:

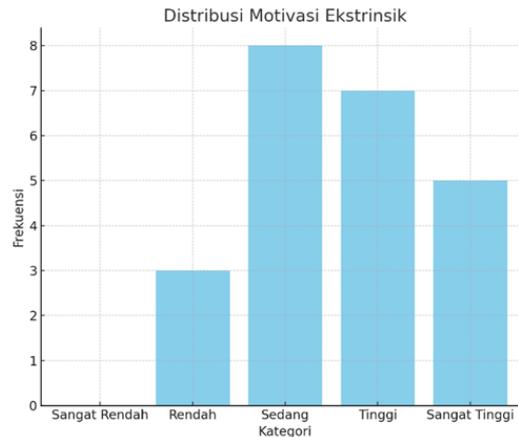
- R Square sebesar 0,034 mengartikan bahwa terdapat 3,4% kinerja dipengaruhi oleh prokrastinasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 96,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Persamaan regresi yang didapatkan yaitu: $Y = 35,930 - 0,163 X$, yang berarti di setiap kenaikan 1% kinerja disertai dengan penurunan 0,163% prokrastinasi kerja.
- Jika koefisien regresi bertanda plus (+), itu menandakan adanya pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin tinggi kinerja atau sebaliknya. Namun, dampaknya bervariasi tergantung pada individu seseorang. Motivasi ekstrinsik bisa memberikan dorongan positif dengan meningkatkan kinerja melalui imbalan dan pujian, namun bisa juga berdampak negatif jika individu terlalu bergantung pada imbalan tersebut, mengurangi kreativitas, menurunkan kualitas kerja, meningkatkan stres, dan mengalihkan fokus dari tujuan jangka panjang yang lebih bermakna.
- Nilai signifikansi sebesar 0,379 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan beberapa teori dalam tinjauan pustaka yang menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik, meskipun dapat memberikan dorongan positif dalam jangka pendek melalui imbalan dan pujian, mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan dalam jangka panjang.

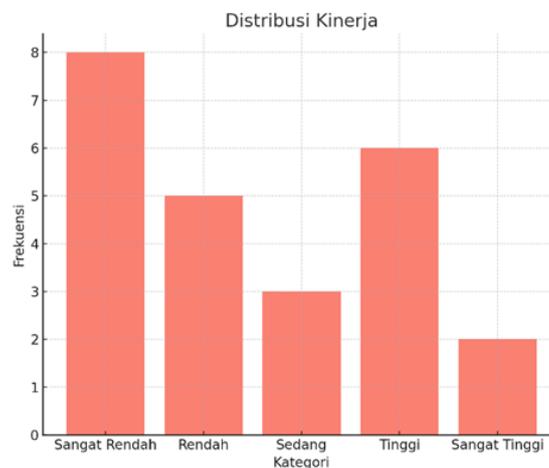
Ini dapat dikarenakan ketergantungan pada imbalan eksternal yang bisa mengurangi motivasi intrinsik, mengurangi kreativitas, dan menurunkan kualitas kerja (Ryan & Deci, 2017; Vansteenkiste et al., 2020).

Grafik 1. Distribusi Motivasi Ekstrinsik



Grafik diatas menunjukkan distribusi tingkat motivasi ekstrinsik dari responden. Mayoritas responden memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda, memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang cukup baik.

Grafik 2. Distribusi Kinerja



Grafik di atas menampilkan distribusi tingkat kinerja dari responden. Mayoritas responden memiliki tingkat kinerja yang berada pada kategori rendah hingga sedang. Hal ini menunjukkan bahwa ada variasi dalam tingkat kinerja ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda.

Menurut teori yang ada, motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja individu melalui penghargaan dan pujian eksternal (Ryan & Deci, 2017). Namun, dalam konteks ibu rumah tangga di Perumahan Kayu Manis, Kota Samarinda, tampaknya ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup kondisi ekonomi, dukungan sosial, kesehatan mental, dan beban kerja domestik yang tinggi.

Studi lain menunjukkan bahwa ibu rumah tangga seringkali menghadapi tingkat stres yang tinggi karena kompleksitas tugas-tugas rumah tangga dan tekanan ekonomi (Alnisa Min Fadlillah, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana banyak ibu rumah tangga melaporkan tingkat kinerja yang rendah dan sedang.

Lebih lanjut, tekanan sosial dan perubahan gaya hidup dalam era digital juga bisa menjadi faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja ibu rumah tangga. Meskipun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan pujian dapat memberikan dorongan positif, namun ketergantungan yang berlebihan pada motivasi ekstrinsik juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres jika penghargaan tersebut tidak terpenuhi (Vansteenkiste et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dan kinerja ibu rumah tangga, hubungan tersebut tidak signifikan.

Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik bisa memberikan dorongan positif melalui imbalan dan pujian, tetapi jika individu terlalu bergantung pada imbalan tersebut, hal ini bisa mengurangi kreativitas, menurunkan kualitas kerja, meningkatkan stres, dan mengalihkan fokus dari tujuan jangka panjang yang lebih bermakna (Ryan & Deci, 2017; Gagné & Deci, 2019).

Temuan di luar dugaan:

- Sebagian besar ibu rumah tangga merasa bahwa pekerjaan mereka tidak pernah berakhir, yang berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kronis.
- Peran ibu rumah tangga dalam konteks modern juga mencakup tekanan ekonomi dan perubahan gaya hidup yang dinamis, yang mungkin dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata motivasi ekstrinsik adalah 28,92 dan kinerja 40,64. Sebagian besar ibu rumah tangga memiliki motivasi ekstrinsik sedang hingga tinggi (65%) dan kinerja sangat rendah hingga sedang (67%). Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, namun uji regresi menunjukkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tidak signifikan ($R^2=0,034$; $p=0,379$). Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti dukungan sosial dan tekanan ekonomi, mungkin lebih berpengaruh. Disarankan untuk mengembangkan program dukungan sosial dan ekonomi, meningkatkan pengakuan terhadap peran ibu rumah tangga, dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel lebih besar dan metode beragam. Kebijakan pendukung kesejahteraan ibu rumah tangga juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti. Pertama, bagi pembaca, penting untuk memahami pentingnya kinerja dan motivasi ekstrinsik dalam konteks tugas-tugas sehari-hari di rumah.

Memiliki motivasi ekstrinsik yang kuat, seperti imbalan atau penghargaan, dapat membantu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga. Kedua, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam

terkait variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja ibu rumah tangga, selain motivasi ekstrinsik.

Misalnya, mempertimbangkan faktor-faktor seperti manajemen waktu yang efektif, penggunaan teknologi dan informasi terkini dalam mengelola tugas-tugas rumah tangga, serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ibu rumah tangga dan memberikan dasar untuk pengembangan strategi atau intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dan ketiga, dalam struktur sosial masyarakat, peran seorang ibu rumah tangga memiliki peranan yang sangat vital dalam menjaga stabilitas dan kesejahteraan keluarga.

Namun, seringkali peran ini tidak terpendang secara proporsional dengan kompleksitas tugas-tugas yang harus diemban. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran dan pengakuan yang lebih besar terhadap peran dan kontribusi ibu rumah tangga dalam masyarakat. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan dapat tercapai pemahaman yang lebih baik tentang dinamika motivasi dan kinerja ibu rumah tangga serta upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dalam konteks rumah tangga dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamsson, P., Salo, O., Ronkainen, J., & Warsta, J. (2020). Agile software development methods: Review and analysis. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 47(1), 133-158.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2018). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(3), 315-327.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2019).
- Deci, E. L., & Flaste, R. (2016). *Why We Do What We Do: Understanding Self-motivation*. Penguin.
- Fang, Y., & Wang, Y. (2019). Impact of workplace incivility on employee performance: Moderating role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), e8594.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2019). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 985-994.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2019). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 13(1), 209-247.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (2019). Parent Styles Associated with Children's Self-regulation and Competence in School. *Journal of Educational Psychology*, 111(3), 374-392.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 3-22.
- Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations in the Classroom: Age Differences and Academic Correlates. *Journal of Educational Psychology*, 92(2), 241-253
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2020). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 71, 349-371.

- Lepper, M. R., Corpus, J. H., & Iyengar, S. S. (2018).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (2016). What is emotional intelligence? In D. Goleman, J. D. Mayer, & P. Salovey (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 3-31). Jossey-Bass.
- Raharjo, S. (2024, 06 03). *Cara Melakukan Uji Statistik Deskriptif dengan Software SPSS*. Diambil kembali dari SPSS Indonesia: https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-statistik-deskriptif-spss.html#google_vignette
- Raharjo, S. (2024, 05 31). *Panduan Lengkap Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS*. Diambil kembali dari SPSS Indonesia: https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html#google_vignette
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Rothwell, W. J., & Arnold, J. M. (2019). *Mastering the instructional design process: A systematic approach*. John Wiley & Sons.
- Self-determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 19-43.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2020). Motivational Profiles from a Self-determination Perspective: The Quality of Motivation Matters. *Journal of Educational Psychology*, 102(4), 1044-1067