



Representasi Motivasi Intrinsik Perkembangan Karier pada Karakter Rara dalam “Film Imperfect”

Fina Ayu Ferdian¹, Amaliyah², Rizky Amalia Sinulingga³, Erindah Dimisyqiyani⁴,
 Gagas Gayuh Aji⁵

^{1,2,3} Universitas Airlangga, Indonesia

Corresponding Author : ✉ amaliyah@vokasi.unair.ac.id

ABSTRACT

Intrinsic motivation plays an important role in encouraging individuals to grow both personally and professionally in order to achieve their desired careers. This study aims to explore the representation of intrinsic motivation as portrayed by the character Rara in the film 'Imperfect' in the process of career development and audience perception. Using a descriptive qualitative method, this research provides in-depth observations on how intrinsic motivation plays a crucial role in the formation of professional identity, resilience in facing external pressure, and success in developing an authentic career. The character Rara is depicted as an individual whose physical appearance does not meet beauty standards, who constantly faces discrimination, and struggles with low self-esteem. Rara's intrinsic motivation is evident in her career development, where the drive to change and improve her quality comes from internal needs. Her decision to change her appearance to attain a managerial position is based on a personal desire to prove her abilities and gain recognition for her competence as well as achieve self-growth. Intrinsic motivation can clash with workplace norms when personal values conflict with organizational expectations. Through the film, viewers are introduced to the importance of intrinsic motivation in shaping an authentic career journey and social criticism regarding beauty standards. This research shows that the role of visual media, such as film, plays a crucial role in shaping society's understanding of intrinsic motivation, providing an opportunity to educate viewers about the importance of intrinsic motivation in career development.

Keywords

Motivation, Intrinsic Motivation, Career Development and Film Imperfect



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Motivasi adalah kesiapan seseorang untuk mengerahkan usaha secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Konsep ini terdiri dari tiga elemen utama, yaitu upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan. Upaya menunjukkan seberapa besar intensitas dorongan dalam diri individu. Orang yang termotivasi biasanya akan bekerja dengan keras, meskipun perlu diingat bahwa besarnya usaha tidak selalu berbanding lurus dengan hasil yang menguntungkan

organisasi. Kebutuhan sendiri mengacu pada kondisi internal yang membuat suatu hasil menjadi menarik. Ketika kebutuhan belum terpenuhi, hal ini menimbulkan ketegangan yang kemudian memicu perilaku pencarian sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan mengurangi ketegangan (Yusuf & Suhada, 2024). Pada latar belakang tujuan pekerjaan terdapat beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku karyawan, antara lain kepuasan kerja, kepuasan atas pencapaian, kebutuhan ekonomi, serta nilai penghormatan atau penghargaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja cenderung lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak termotivasi (Widodo & Yandi, 2022). Berbagai faktor psikologis tersebut memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan, yang akan mempengaruhi besarnya upaya dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap elemen-elemen motivasi ini menjadi dasar dalam mengenali berbagai dorongan yang memotivasi perilaku karyawan di tempat kerja.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu dan menjadi kekuatan yang mendorong kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan ini berperan dalam pemenuhan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi individu. Selain itu, motivasi intrinsik juga dapat dipahami sebagai motivasi internal yang timbul dari kesadaran individu akan pentingnya pekerjaan yang sedang dilakukan. Beberapa indikator motivasi intrinsik meliputi kebutuhan untuk meraih pencapaian atau prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan untuk menjalin afiliasi (Dzirusydi & Heswanda, 2025). Individu yang memiliki motivasi intrinsik umumnya menunjukkan penguatan dalam bekerja, yang terlihat dari ketahanan, kreativitas, harga diri, dan keunggulan, jika dibandingkan dengan individu yang termotivasi secara ekstrinsik, yang hanya bertindak ketika ada imbalan atau faktor eksternal (Ardianto et al., 2024). Motivasi intrinsik tidak hanya memengaruhi dorongan seseorang dalam bekerja, tetapi juga berpengaruh pada kualitas serta daya tahan kerja yang diperlihatkan. Kualitas dan ketahanan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sering kali timbul karena karyawan merasa senang dan tertarik dengan pekerjaannya. Dengan motivasi yang berasal dari dalam diri, karyawan cenderung menjalankan tugas berdasarkan minat serta kepuasan pribadi. Seseorang mengerjakan suatu pekerjaan karena menyukainya dan merasakan kepuasan saat menyelesaikannya. Saat termotivasi secara intrinsik, karyawan melaksanakan tugas karena didorong oleh minat dan kesenangan untuk kepentingan pribadinya (Aswara & Kurniawan, 2022). Dorongan motivasi intrinsik yang membuat karyawan bekerja berdasarkan minat dan kepuasan

pribadi ini dapat diukur melalui berbagai tanda nyata. Beberapa tanda motivasi intrinsik pada pegawai antara lain prestasi yang dicapai, penghargaan yang diterima, tingkat tanggung jawab yang diemban, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Indikator motivasi intrinsik pegawai yang dapat diukur melalui prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan promosi (Wedhu et al., 2023).

Karier merupakan rangkaian kegiatan atau posisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani seseorang selama masa hidupnya, menampilkan perkembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaannya (Murwaningsih et al., 2024). Kemajuan karier seseorang sangat terkait dengan peran organisasi sebagai wadah yang menyediakan peluang untuk pembelajaran dan perkembangan. Oleh karena itu, organisasi berperan lebih dari sekadar tempat bekerja, yakni sebagai pendukung utama dalam membantu karyawan mencapai sasaran karier mereka. Peran organisasi dalam perkembangan karier karyawan tidak hanya sebatas sebagai tempat bekerja, melainkan juga sebagai fasilitator yang membantu karyawan mencapai tujuan karier mereka. Organisasi yang ideal menyediakan berbagai program dan kesempatan bagi karyawan untuk belajar, berkembang, serta tumbuh secara profesional. Dengan pandangan tersebut, keberhasilan karier seseorang bukan hanya bergantung pada kemauan organisasi, melainkan lebih ditentukan oleh keinginan dan inisiatif karyawan itu sendiri (Yasmin et al., 2024). Perencanaan dan perkembangan karier memberikan manfaat bagi individu maupun perusahaan. Melalui program perkembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta membuka peluang promosi jabatan bagi para karyawan (Muna & Isnowati, 2022). Melalui dukungan organisasi berupa program perkembangan karier, baik individu maupun perusahaan dapat merasakan manfaatnya. Program ini tidak hanya mendukung pertumbuhan profesional karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas sekaligus menciptakan kesempatan untuk promosi jabatan.

Film adalah sebuah cerminan kehidupan manusia yang nyata, dimana gambar bergerak tersebut terinspirasi dari lingkungan sosial dan disertai dengan suara pendukung yang mengandung pesan yang disampaikan kepada penonton. Dalam sebuah film terkandung pesan moral yang bertujuan agar penonton dapat menangkap inti sari, nasihat, dan pesan tersebut sebagai bentuk edukasi, motivasi, serta perluasan wawasan (Ramadhani, 2023). Film yang dikemas secara menarik, kreatif, dan baik akan meninggalkan kesan kuat bagi penontonnya. Dalam sebuah film, banyak terkandung pesan, salah satunya pesan motivasi. Pesan tersebut seharusnya memiliki poin utama yang berfungsi sebagai petunjuk arah dalam upaya mengubah sikap dan perilaku penonton

(Hidayanto & Aurellie, 2023). Pengemasan film yang menarik dan kreatif penting agar pesan moral dan motivasi tersampaikan dengan efektif serta berkesan bagi penonton. Konsep motivasi intrinsik ini dapat di pahami tidak hanya dalam konteks dunia kerja nyata, tetapi juga melalui representasi tokoh dalam karya film. Salah satunya adalah Karakter Rara dalam film *Imperfect*. Film *Imperfect* yang di sutradarai oleh Ernest Prakarsa yang menyoroti seorang perempuan sedang menghadapi tantangan dalam kariernya akibat penampilan fisik. Meskipun demikian, Rara menunjukkan dorongan dari dalam diri yang kuat untuk berkembang dan bertahan dalam lingkungan profesional yang kompetitif. Representasi motivasi intrinsik pada karakter Rara menjadi penting dalam memahami bagaimana narasi film *Imperfect* membangun citra perempuan yang berdaya dalam mengelola kariernya secara otonom. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika motivasi intrinsik dalam perkembangan karier tokoh Rara, serta bagaimana film ini merepresentasikan perjuangan internal individu dalam konteks tekanan sosial eksternal. Representasi tersebut sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) poin ke-5 tentang kesetaraan gender, yang mendorong pemberdayaan perempuan di segala sektor kehidupan, termasuk dunia kerja. Karakter Rara menjadi simbol penting bagaimana perempuan mampu melawan batasan sosial dan menegaskan peran serta kontribusinya secara setara di ruang profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami makna, interpretasi, serta motivasi yang mendasari tindakan individu berdasarkan pengalaman subjektif mereka, yang sangat relevan dalam mengkaji dinamika psikologis dan perkembangan karier karakter dalam film (Bradshaw et al., 2017). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pernyataan, deskripsi, secara sistematis, akurat dan berdasarkan fakta, yang berkaitan dengan fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2022). Dalam konteks penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengamati dan menganalisis bagaimana motivasi intrinsik direpresentasikan melalui perilaku, dialog, dan keputusan yang diambil oleh karakter Rara dalam film *Imperfect*.

Objek penelitian ini akan mencakup aspek visual dan verbal yang berkaitan dengan karakter Rara dalam film, termasuk perubahan penampilan, kepercayaan diri, dan tindakan yang mencerminkan dorongan internal dalam perkembangan kariernya. Peneliti akan mengobservasi film secara menyeluruh dengan fokus khusus pada adegan-adegan yang

menunjukkan perjuangan, tantangan, dan momen reflektif yang berkontribusi pada proses pembentukan motivasi dan perkembangan karier. Melalui observasi ini, peneliti akan mengidentifikasi indikator-indikator motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, dorongan untuk berkembang, dan keinginan untuk merubah penampilan fisik. Analisis akan mengacu pada teori-teori motivasi, khususnya teori motivasi intrinsik dalam psikologi humanistik dan kognitif. Metode ini efektif untuk memahami bagaimana aspek-aspek motivasional direpresentasikan dalam konteks visual dan naratif film (Kabelen, 2025). Data yang diperoleh dari observasi akan digunakan untuk mendeskripsikan pola-pola perilaku dan narasi yang mencerminkan motivasi intrinsik dalam perjalanan karier karakter Rara.

Sumber Data

- a) Data Primer, adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama menggunakan metode seperti wawancara, observasi langsung, eksperimen, atau kuesioner (Haifa et al., 2025). Data primer yang didapatkan melalui scene pada film Imperfect yang menunjukkan motivasi (motivasi intrinsik) oleh Rara menjadikan sumber data utama dalam penelitian ini.
- b) Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan tersedia dalam bentuk publikasi, laporan, artikel, buku, atau arsip resmi (Haifa, et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah melakukan observasi film dan memahami alur cerita dengan seksama, beberapa hasil telah ditemukan dan akan dijelaskan secara deskriptif pada bab ini. Film Imperfect memiliki garis besar cerita tentang perjuangan seorang perempuan yang bernama Rara dengan proporsi tubuh yang tidak ideal, tidak sesuai standar kecantikan, selalu menghadapi tekanan sosial, dan hal tersebut mempengaruhi kehidupan pribadi serta perkembangan kariernya. Rara digambarkan sebagai sosok yang cerdas dan berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya di sebuah perusahaan media. Rara sering kali merasa tidak dihargai karena penampilannya yang dianggap tidak ideal dan tidak sesuai standar kecantikan. Dalam scene awal, misalnya pada menit ke 15.32 Rara mendapatkan ejekan dari rekan kerjanya.



Gambar 1. Rara mendapatkan ejekan dari rekan kerjanya karena postur tubuh

Dialog :

Wiwid : “Wih bubur lagi ya.”

Irene : “Ra, inget lemak ehh tapi gapapa deh nutrisi buat ibu hamil.”

Fey : “Lu diem aja tu di katain kaya ibu hamil.”

Rara : “Tar kalo gue protes banyak yang baper, serba salah deh”

Pada gambar 1 Rara yang memiliki postur tubuh tidak ideal dan tidak sesuai dengan standar kecantikan kerap menjadi sasaran ejekan dari rekan kerjanya. Rara dianggap tidak layak untuk posisi yang lebih tinggi semata-mata karena penampilannya, bukan karena kompetensi atau kinerjanya. Ejekan ini menjadi titik awal konflik batin Rara. Namun, Rara tidak langsung menyerah dan ingin mengubah penampilan dirinya, Rara menunjukkan proses panjang pencarian jati diri yang menuntunnya pada dorongan dari dalam yakni motivasi intrinsik.

Pada saat itu tiba-tiba seluruh staff di kantor dikumpulkan, seorang manajer bernama sheila berpamitan akan resign dan atasan akan segera mencari pengganti dan melakukan seleksi pada staff di kantor tersebut. Setelah sheila resign di menit ke 28.00 Rara sedang meeting dengan CEO yang bernama kelvin dan menanyakan perihal pengganti manager baru tersebut.



Gambar 2. Rara sedang meeting dengan atasan

Dialog :

Rara : “kalo boleh tau siapa yang akan menjadi manajer baru?”

Kelvin : “kita sama-sama tau kalo sebenarnya yang mampu itu kamu, tapi masalahnya di industri kita ini isi kepala saja tidak cukup, penampilan juga penting karena kan kita mewakili brand pasti nanti bakal ketemu media, investor, dll”

Dalam dialog diatas saat kelvin berkata bahwa penampilan juga penting untuk menjadi seorang manajer Rara termotivasi untuk merubah penampilannya agar bisa mencapai karier yang diimpikan. Pada menit ke 37.00 motivasi intrinsik ini tercermin dari beberapa adegan yaitu



Gambar 3. Rara membicarakan perihal pengganti manager

Dialog :

Kelvin : “lu yakin ra ingin merubah penampilan?”

Rara : “Iya kalo mas mau kasih saya waktu”

Kelvin : “1 bulan ya kalo lu berhasil gue kasih kepercayaan jabatan manajer ini ke lu”

Dalam dialog tersebut saat Rara meminta waktu kepada Kelvin untuk mengubah penampilannya demi meraih posisi manajer, motivasi intrinsik yang muncul adalah keinginannya untuk berkembang, membuktikan diri, dan mengambil kendali atas hidupnya sendiri. Meskipun tujuan akhirnya berkaitan dengan karier (hal eksternal), proses dan dorongan untuk berubah muncul dari dalam dirinya sendiri.

Dalam upaya pembuktian diri dan agar lebih diterima secara sosial, Rara memutuskan untuk mengubah penampilannya secara drastis. Rara mulai menjaga pola makan, berolahraga rutin di gym, dan merawat tubuhnya agar terlihat lebih kurus dan menarik sesuai standar kecantikan yang dominan.

Pembahasan

Karakter Rara dalam film “imperfect” menunjukkan ciri khas motivasi intrinsik. Dimana salah satu buktinya pada saat Rara meyakinkan CEO untuk merubah penampilannya dalam waktu sebulan demi jabatan manajer. Motivasi ini tumbuh dalam diri sendiri untuk meraih jabatan sebagai manajer. Ini sejalan dengan definisi utama motivasi intrinsik yaitu Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu, tanpa perlu adanya rangsangan dari luar (Zahrah, 2025). motivasi intrinsik juga dipahami sebagai dorongan kerja internal yang muncul dari kesadaran individu mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Indikator motivasi intrinsik mencakup kebutuhan akan pencapaian atau prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan untuk berafiliasi (Dzirusydi & Heswanda, 2025). Keputusannya untuk menerima tantangan mengubah penampilan bukan hanya untuk memenuhi standar eksternal, tetapi juga sebagai bagian dari proses perkembangan diri yang mencerminkan ambisinya yang bersumber dari dalam diri, bukan hanya pengaruh sosial semata. Motivasi intrinsik muncul dari keinginan individu untuk melakukan sesuatu karena merasa senang atau puas, yang dapat mendorong semangat dan komitmen dalam bekerja (Dzirusydi & Heswanda, 2025).

Motivasi secara relevan memengaruhi dampak di tempat kerja, melalui motivasi intrinsik dari dalam diri, menjadi yang paling berdampak (Setioko et al., 2024). Motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk

berkembang dan berprestasi dari dalam diri sejalan dengan tujuan SDGS nomor 5 yang menekankan pemberdayaan tanpa diskriminasi gender. Dengan memperkuat motivasi intrinsik, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan setara, memberi kesempatan kepada perempuan dan laki-laki untuk berkontribusi secara penuh dan merata.

Transformasi yang dialami Rara tidak hanya mencerminkan pertumbuhan individu, tetapi juga menyampaikan pesan penting mengenai bagaimana tekanan sosial dapat berperan sebagai pemicu motivasi diri. Setiap karyawan memiliki kebutuhan serta motif yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Ada yang terdorong oleh keinginan memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, merasa aman dalam memenuhi kebutuhan hidup, ataupun meraih prestise dan status sosial tertentu (Alghifari & Almigo, 2025).

Lebih jauh, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja terbukti dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, menurunkan tingkat stres kerja, serta memperkuat rasa percaya diri. Namun, sebagaimana tergambar dalam perjalanan karakter Rara, pencapaian yang paling bermakna justru muncul dari dalam diri, ketika seseorang memilih untuk berkembang karena dorongan pribadi yang tulus, bukan semata-mata akibat tekanan eksternal. Motivasi intrinsik merupakan bentuk motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung dalam diri individu (Azhari et al., 2025).

Transformasi Rara memperlihatkan bagaimana tekanan sosial dapat menjadi pemicu, tetapi keberhasilan sejati bersumber dari motivasi intrinsik. Di sisi lain, dukungan sosial di tempat kerja tetap berperan penting dalam menjaga keterlibatan, mengurangi stres, dan menumbuhkan rasa percaya diri bagi seluruh karyawan—baik perempuan maupun laki-laki—sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) nomor 5, yaitu kesetaraan gender dan pemberdayaan semua orang tanpa diskriminasi.

Film *Imperfect* membantu penonton memahami makna motivasi intrinsik sebagai pendorong utama perkembangan karier. Representasi motivasi intrinsik melalui karakter Rara memperlihatkan bahwa dorongan pribadi dapat menjadi kekuatan besar untuk mencapai puncak karier, dalam hal ini posisinya sebagai manajer. Gambaran tersebut dapat memengaruhi persepsi penonton terhadap pentingnya motivasi intrinsik dalam dunia kerja, serta mendorong mereka untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas (Azhari et al., 2025).

Karakter Rara memberikan pelajaran berharga tentang bagaimana motivasi dari dalam diri dapat membawa perubahan positif dan kemajuan karier yang signifikan, meskipun diiringi dengan tantangan dan tekanan sosial. Dalam konteks ini, film berfungsi sebagai sarana pembelajaran yang kuat, mengajak penonton merefleksikan peran motivasi intrinsik dalam mencapai tujuan karier

tanpa kehilangan jati diri atau merasa tertekan oleh standar eksternal. Melalui narasi visual dan emosional, *Imperfect* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik adalah kekuatan penggerak utama menuju kesuksesan karier yang sejati.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengungkapkan temuan bahwa karakter Rara dalam film "*Imperfect*" mempresentasikan motivasi intrinsik dalam perkembangan karier. Melalui eksplorasi perjalanan pribadi dan pilihan yang diambilnya dalam menghadapi tekanan sosial serta standar kecantikan, jelas terlihat bahwa dorongan utama Rara berasal dari keinginan pribadi untuk belajar, berkembang, dan menemukan makna dalam pekerjaannya, bukan semata-mata karena penghargaan atau imbalan eksternal.

Rara menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi pendorong yang kuat dalam menghadapi tantangan, baik dalam bentuk diskriminasi fisik maupun tekanan sosial. Transformasi yang dialaminya bukan hanya terletak pada perubahan penampilan fisik, tetapi juga pada kesadaran diri, penerimaan diri, dan keyakinan terhadap kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yaitu menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sebagai faktor pendorong internal.

Meskipun Rara sempat terpengaruh oleh motivasi ekstrinsik, seperti keinginan untuk diterima oleh lingkungan sosial dan tempat kerja, pada akhirnya Rara kembali pada nilai-nilai personal yang menekankan keaslian yang berada pada dirinya sendiri. Proses ini menunjukkan bahwa perkembangan dan pertumbuhan karier yang berkelanjutan terjadi ketika individu didorong oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Dengan demikian, karakter Rara dalam film *Imperfect* merepresentasikan bagaimana motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam pembentukan identitas profesional, ketahanan dalam menghadapi tekanan eksternal, dan keberhasilan dalam mengembangkan karier secara autentik.

PENYAKSIAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing, institusi terkait, serta rekan-rekan yang memberi dukungan dan masukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari, M. F., & Almigo, N. (2025). *Analisis Kebutuhan Internal Dalam Diri Pekerja Untuk Bekerja Di Bawah Tekanan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Kertapati Abstrak Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*. 6(3), 667– 673.
- Ardianto, M. E., Abadiyah, R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Motivasi Intrinsik Dan Kesesuaian Pekerjaan Mendorong Komitmen Melalui Pertumbuhan Karier. *Intelektualitas Jurnal Penelitian Lintas Keilmuan*, 1(1), 62–80. <https://doi.org/10.47134/Intelektualitas.V1i1.2557>
- Azhari, I. R., Pratama, T. P., & Alief, A. R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional , Motivasi Intrinsik , Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT Metaform Purwakarta*. 4(3), 564–576. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V4i3.5989>
- Bradshaw, C., Atkinson, S., & Doody, O. (2017). Employing A Qualitative Description Approach In Health Care Research. *Global Qualitative Nursing Research*, 4. <https://doi.org/10.1177/2333393617742282>
- Dandy Aswara, A., & Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 348–356. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i2.1497>
- Dzirusydi, Z., & Heswanda, J. (2025). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Kabupaten Karimun. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 3547–3553. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.1072>
- Hidayanto, S., & Aurellie, F. S. (2023). Analisis Pesan Motivasi Pada Film CODA (2021). *Jurnal PIKMA : Publikasi Ilmu Komunikasi Media Dan Cinema*, 6(1), 103–125. <https://doi.org/10.24076/Pikma.V6i1.1258>
- Kabelen, N. W. (2025). Inovasi Gaya Naratif Sinematik Dalam Produksi Film: Kreativitas Dalam Keterbatasan Anggaran Dan Teknologi. *Rekam*, 21(1), 63–70. <https://doi.org/10.24821/Rekam.V21i1.15056>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Murwaningsih, T., Khairunnisa, K., Murwaningsih, T., & Kurniawan, S. (2024). *Representasi Motivasi Intrinsik Perkembangan Karir Pada Karakter Rara Dalam Film Imperfect*.
- Nurul Melani Haifa, Indah Nabilla, Virda Rahmatika, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis

- Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256-270. <https://doi.org/10.62383/Dilan.V2i2.1563>
- Ramadhani, D. S. Dkk. (2023). Analisis Pesan Motivasi Dalam Film “Rentang Kisah” (Pendekatan Teori Abraham Maslow). *Satukata:Jurnal Sains, Teknik Dan Kemasyarakatan*, 1(3), 97-106.
- Setioko, H., Septyarini, E., Purnamarini, T. R., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta,
- T. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Dan Kedisiplinan Dalam Bekerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan CV. Mitra Tehnik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(1), 226. <https://doi.org/10.29408/Jpek.V8i1.24209>
- Siti In Meida Yasmin, Muhammad Risky Afandi, Aulia Rahmayanti, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal Of Management And Creative Business*, 2(3), 37-53. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V2i3.2647>
- Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten *Alfabeta,Bandung*, 27-44. <https://repository.unsri.ac.id/106058/>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Djoko Setyo Widodo*. 1(1), 1-14.
- Yoseph Jefrinus Wedhu, Antonius Philipus Kurniawan, & Vinsensius Ama Muda. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 202-211. <https://doi.org/10.59603/Niantanasikka.V1i6.201>
- Yusuf, M. A., & Suhada. (2024). Motivasi Dalam Organisasi: Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori Teori Motivasi; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi; Motivasi Dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24.
- Zahrah, N. F. (2025). *Peran Strategis Motivasi Dan Pemberdayaan SDM Dalam Manajemen Organisasi : Tinjauan Teoritis Pendahuluan Metode*. 03(03), 114- 127.