



## The Influence of Organizational Culture, Incentives and Work Motivation on Job Satisfaction in the Regional Government at Mebidangro Region

Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif dan motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro

\* Haikal Rahman<sup>1</sup>, Agus Rahmadsyah<sup>2</sup> Khafi Puddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Bisnis Digital, Universitas Negeri Medan, Indonesia

<sup>2,3</sup>Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

### Keywords:

Climate  
Organizational,  
Compensation,  
Work Motivation  
and Job  
Satisfaction

**Abstract.** *The important thing in human resource management is to manage the human element properly in order to obtain a workforce who is satisfied with their work. Employee job satisfaction is a factor that can affect the organization as a whole. Job satisfaction factors provide good benefits for the organization. Therefore, there are several ways that organizations can do to maintain and maintain their human resources, namely by providing motivation, presenting a conducive organizational culture, providing appropriate incentives to employees and others. other. This study aims to analyze the direct influence of organizational culture and incentives on employee work motivation at the Mebidangro Regional Government, to analyze the direct influence of organizational culture, incentives and work motivation on employee job satisfaction at the Mebidangro Regency Government. Mebidangro area. , and to analyze the indirect effect of organizational culture and compensation on job satisfaction through employee motivation at the Mebidangro Regional Government. The method used is the quantitative causality method. The population in this study were 37 respondents. The results of the study indicate that organizational culture and incentives have a direct effect on the work motivation of employees of the Regional Government of the Mebidangro Region and have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Then the organizational climate and compensation indirectly have a positive but not significant effect on job satisfaction through the work motivation of employees at the Regional Government of the Mebidangro Region.*

Corresponding author\*

Email: [haikalrahman@unimed.in](mailto:haikalrahman@unimed.in)



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan pegawai yang bekerja didalamnya yang dapat dilihat dari motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya.

Organisasi menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian motivasi, peningkatan nilai Insentif dan menciptakan Budaya Organisasi yang sehat. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terpacu dengan motivasi, Insentif dan berkaitan dengan kepuasan kerja mereka. Pemberian motivasi, Insentif serta penyediaan Budaya Organisasi yang kondusif, pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Untuk organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi dan pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang ataupun menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011) bahwa kepuasan kerja adalah "Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Melihat fenomena terkait dengan kepuasan kerja pegawai Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah satu Kepala



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Bidang (Kabid) di Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai masih kurang maksimal dan perlu ditingkatkan agar kinerjanya dapat lebih maksimal. Kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut dikarenakan pegawai dalam menggunakan waktu kerja belum efektif dan efisien yang dilihat dari :

1. Masih rendahnya kesadaran tiap individu sebagai pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, misalnya meninggalkan ruang kerja pada jam kerja, sehingga kegiatan kerja organisasi terganggu.
3. Masih ditemukannya tingkat kehadiran dan keterlambatan masuk kerja pegawai dengan alasan sakit maupun tanpa adanya informasi.

Selain itu, kepuasan kerja pegawai yang kurang maksimal menjadikan pegawai kurang aktif dalam memberikan feed back demi pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi, karena tingkat keaktifan dan kehadiran yang kurang maksimal adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Masih adanya pegawai terlambat masuk kerja dan saat jam kerja tidak berada dikantor, merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kemudian, berdasarkan wawancara awal penulis terhadap pegawai dapat disimpulkan bahwa :

1. Beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap waktu pembayaran tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu.
2. Kurang puas dengan beban kerja yang diberikan.
3. Kurang puas terhadap vasilitas kantor yang secara kualitas dan kuantitas masih kurang maksimal sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, permasalahan yang ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro, menjadi tantangan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja diantaranya yaitu motivasi, Insentif dan Budaya Organisasi (Koesmono, 2015; Dhermawan et al., 2012; Suryani dan Mulyanto, 2015; Rahmawati dan Supartha, 2015; Satriyo dan Idris, 2015; dan Muttaqien, 2014).

Motivasi kerja juga akan mempunyai peranan penting bagi output maupun input dari organisasi, baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa motivasi merupakan langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Melalui motivasi kerja, maka akan dapat mempengaruhi seorang pegawai serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2011) bahwa motivasi akan dapat



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



meningkatkan produktivitas, kedisiplinan. dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian, adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor Insentif. Pada dasarnya pegawai bekerja ingin mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain untuk mendapatkan penghasilan, pegawai juga memerlukan Insentif lainnya. Insentif dapat berbentuk materi maupun non materi. Insentif materi meliputi hadiah, upah lembur dan tunjangan-tunjangan yang diberikan. Sedang Insentif non materi dapat berupa perasaan berharga, perasaan berguna, pujian, pengakuan, penugasan dan bentuk Insentif lainnya. Kesemua bentuk Insentif tersebut diyakini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai apabila diberikan dengan cara yang tepat.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan Insentif yang wajar bagi PNS seharusnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Marwansyah (2010), Insentif merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai Insentif juga dikembangkan oleh Gomez - Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa Insentif merupakan bentuk penghargaan dari organisasi kepada pegawai karena kontribusi mereka.

Dan faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi yang kondusif perlu diciptakan, dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk bertindak semaksimal mungkin demi tercapainya target-target kerja instansi. Pencapaian akan hasil pekerjaan yang positif akan memberikan kepuasan dalam diri pegawai.

Sebagai instansi pemerintah yang terus bergerak maju, dalam memenuhi harapan masyarakat dengan kualitas layanannya, untuk itu, Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro diharuskan mampu mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilakukan melalui factor penerapan Budaya Organisasi yang baik dan sistem pemberian Insentif yang adil dan tepat, sehingga dapat memberikan motivasi positif dalam diri pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, suatu organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya apabila didukung sumber daya manusia yang baik, yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan hal tersebut dapat dilakukan organisasi dengan menciptakan Budaya Organisasi dan pemberian Insentif yang baik, adil dan tepat yang dapat membentuk karakteristik saling berhubungan baik antara organisasi dengan pegawai. Dengan menciptakan iklim organisasi dan pemberian Insentif yang dilakukan dengan baik dan tepat, hal tersebut dapat menimbulkan kesenangan dalam diri pegawai sehingga menimbulkan dorongan dalam diri pegawai (motivasi) untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Adanya permasalahan-permasalahan yang ditemui dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro dan berdasarkan uraian diatas, menjadi tantangan bagi penulis untuk melakukan penelitian terkait dengan hubungan dan pengaruh antara Budaya Organisasi, Insentif, motivasi dan kepuasan kerja

## 4. KAJIAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa mendatang. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum yang menyatakan puas atau tidak puas seseorang akan pekerjaan yang dilakukannya. Triatna (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Gibson (1985 dalam Triatna, 2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Davis (1995 dalam Tahir, 2014), adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan yang diterima seseorang dari mengerjakan pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai dari hasil pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum yang menyatakan puas atau tidak puas seseorang akan pekerjaan yang dilakukannya.

### Budaya Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) Dimensi dan indikator Budaya Organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari sebuah tanggung jawab diartikan bagaimana suatu pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil di dalam organisasi.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standart untuk sama-sama bersikap disiplin dalam bekerja dalam mencapai tujuan pada perusahaan.

## 3. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam organisasi.

## 4. Dukungan

Dukungan diartikan dalam hal karyawan saling membantu dan bekerjasama dan saling memberikan support.

## 5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menghadapi permasalahan apabila terdapat perbedaan pendapat antara karyawan.

Dalam sedarmayanti (2014) aspek aspek yang membentuk dimensi Budaya Organisasi adalah:

1. Struktur : Terkait hambatan atau kebebasan bertindak dan mengambil keputusan yang dipengaruhi formalitas ataupun informalitas dalam suasana kerja.
2. Tanggung jawab : Perasaan mendapat kepercayaan dalam melaksanakan suatu tugas penting.
3. Resiko : Resiko dan tantangan yang ada dalam organisasi.
4. Kehangatan : Adanya kelompok sosial yang bersahabat dan informal.
5. Dukungan : Sikap suka membantu pimpinan dan rekan kerja.
6. Standar : Adanya pelaksanaan dan pencapaian kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
7. Konflik : Konflik yang muncul selalu diselesaikan dengan win win solution.
8. Identitas : Ada identitas bersama dan ada sense of belonging.

## Insentif Kerja

Secara umum, pengertian Insentif berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Davis & Werther dalam Firdaus (2012) menyebutkan bahwa “Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization”

Wibowo (2016) mendefinisikan konpensasi sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Handoko (2014) mendefinisikan Insentif sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program Insentif juga penting bagi perusahaan, karena



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Masram dan Mu'ah (2015) Insentif sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Hasibuan (2014) menyebutkan secara umum indikator Insentif terdiri dari Insentif langsung dan tidak langsung. Insentif langsung meliputi ; gaji pokok, kebijakan standar gaji, dasar pemberian gaji dan tunjangan fungsional. Adapun Insentif tidak langsung terdiri dari asuransi. Indikator Insentif menurut Simamora (2004 dalam Nawa dan Kempa, 2017) adalah : Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai.

Menurut Bangun (2012), indikator Insentif terdiri dari Insentif finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah Insentif yang dibayar secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Insentif tidak langsung berupa tunjangan (benefit). seperti tunjangan berupa program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti kendaraan dan ruang kantor.

## Motivasi Kerja

Motivasi adalah modal penting dalam suatu organisasi yang sukses dalam menjaga kesinambungan pekerjaan dengan cara bantuan yang kuat untuk biasa bertahan hidup. Motivasi harus biasa memberkan bimbingan atau arahan supaya pegawai dapat memperoleh motivasi untuk bekerja dengan cara yang diinginkan perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut Herzberg dalam Slamet (2007) yaitu :

- 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.  
Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan terjalin kerjasama bahwan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
- 2) Lingkungan kerja.  
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.  
Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
- 4) Pemberian tunjangan.  
Perusahaan/ organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yang terdiri dari : Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab, Resiko;
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, yang terdiri dari : Komunikasi, Persahabatan;
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, yang terdiri dari : Pemimpin, Duta perusahaan, Keteladanan.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

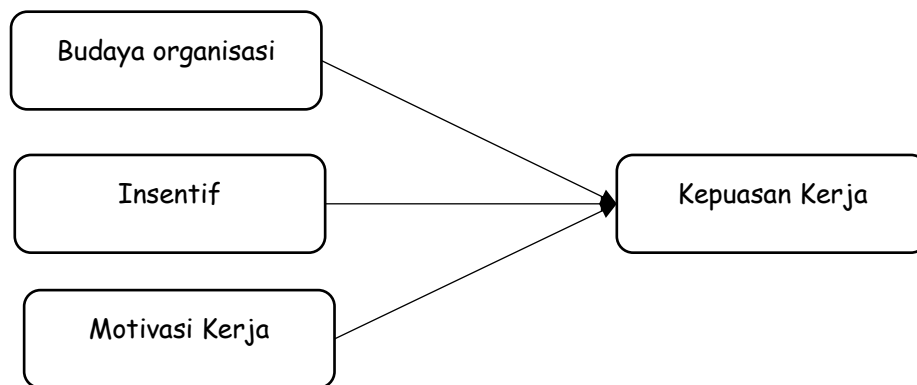
(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Menurut Kotler dan Keller (2016:231) menjelaskan beberapa faktor yang dapat meningkatkan persepsi tentang kepercayaan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi secara penuh dan jujur
- 2) Memberikan nilai lebih yang dibutuhkan pelanggan.
- 3) Menjalin hubungan baik dengan pelanggan agar terjalin pembelajaran secara berlanjut.
- 4) Menawarkan produk yang kompetitif sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen yang terus berkembang.

Teori hasil dan motivasi yang merupakan hasil penelitian yang dapat menjelaskan hubungan antara hasil dan perilaku adalah Teori Proses dan Teori Kepuasan. Pada teori Kepuasan lebih memfokuskan terhadap sifat yang terdapat didalam diri seseorang dalam mendukung, menguatkan, menghentikan perilaku serta mengarahkan. Sedangkan pada Teori Proses menjelaskan dan menganalisa bagaimana perilaku itu diarahkan, dihentikan serta dikuatkan (Manahan, 2008).



Gambar 1. Kerangka konseptual

## 5. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian Kuantitatif kausalitas yaitu desain penelitian kuantitatif yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel dimana hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian menurut rencana akan dilaksanakan pada awal bulan Oktober – Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini tidak menggunakan metode





# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



sampel tetapi menggunakan teknik sensus, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai di Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan memberikan kuesioner kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1.**  
**Uji Kolgomorov-Smirnov**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 37                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .53243061               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .130                    |
|                                  | Positive       | .130                    |
|                                  | Negative       | -.092                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .792                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .557                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji pada tabel di atas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar = 0,792 dan signifikansinya pada nilai 0,557 dan nilainya di atas  $\alpha = 0,05$  (Asymp.Sig = 0,557 > 0,05) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis Ho diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 2.**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



| Model           | Collinearity Statistics |       |
|-----------------|-------------------------|-------|
|                 | Tolerance               | VIF   |
| Iklm Organisasi | .660                    | 1.514 |
| Kompensasi      | .671                    | 1.490 |
| Motivasi Kerja  | .553                    | 1.810 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai VIP sebesar 1,218 dan tolerance sebesar 0,821.
2. Variabel Insentif mempunyai nilai VIF sebesar 1,218 dan tolerance sebesar 0,821.

Dengan ketentuan bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai-nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketetapan nilai VIF dan tolerance.

Dari pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut : Variabel Budaya Organisasi mempunyai VIF sebesar 1,218 dan tolerance sebesar 0,821. Nilai VIF Variabel Insentif = 1,218 dan nilai VIF tolerance= 0,821. Dari ketentuan tersebut bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai-nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketetapan nilai VIF dan tolerance, dari perhitungan dapat diambil kesimpulan bahwa variable tidak terjadi multikolinieritas antara variable independen sehingga model tersebut telah memenuhi syarat asumsi klasik dalam analisis regresi.

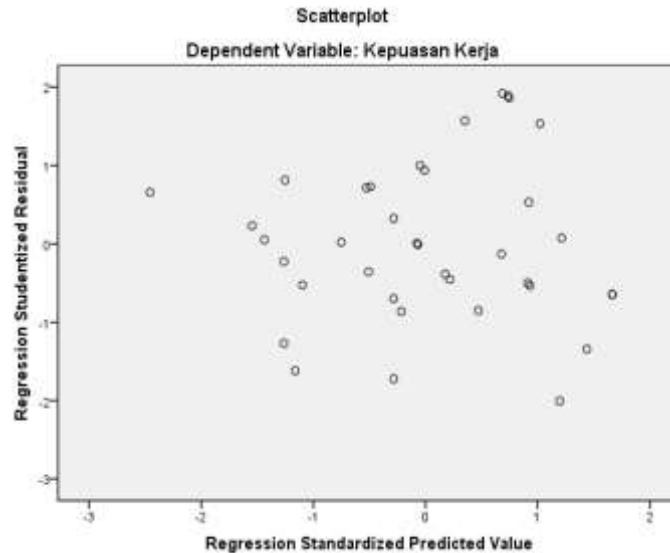
### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*

Grafik scatterplots pada Gambar 2. menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik terjadi secara acak serta tersebar keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y dan dengan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, hal ini menandakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik. Uji Glesjer mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variable independen (Ghozali,2005).

### Analisis Data

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda pada Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat yaitu :



**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | -2.199                      | 5.130      |                           | -.429 | .671 |
| Budaya Organisasi | .338                        | .111       | .348                      | 3.037 | .005 |
| Insentif          | .352                        | .105       | .382                      | 3.357 | .002 |
| Motivasi Kerja    | .427                        | .180       | .298                      | 2.374 | .024 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = -2,199 + 0,338 X1 + 0,352 X2 + 0,427 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar -2,199 yang berarti jika tidak ada nilai independen variable dalam hal ini variable Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja sama dengan 0 (nol) maka nilai Kepuasan Kerja akan sebesar -2,199 satuan skor.
2. Variabel Budaya Organisasi (X1) = 0,338. Variabel Budaya Organisasi yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel Budaya Organisasi akan menambah nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,338 per satu satuan skor.
3. Variabel Insentif (X2) = 0,352 Variabel Insentif yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variable Kepuasan Kerja akan menambah nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,352 per satu satuan skor.
4. Variabel Motivasi Kerja (Y) = 0,427. Variabel Motivasi Kerja yang bertanda positif hal ini menandakan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan atau penambahan nilai satu satuan skor variabel Motivasi Kerja akan menaikkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,427 per satu satuan skor.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :



**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | -2.199                      | 5.130      |                           | -.429 | .671 |
|       | Budaya Organisasi | .338                        | .111       | .348                      | 3.037 | .005 |
|       | Insentif          | .352                        | .105       | .382                      | 3.357 | .002 |
|       | Motivasi Kerja    | .427                        | .180       | .298                      | 2.374 | .024 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4, uji statistik t diperoleh, sebagai berikut :

Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan tingkat probabilitas 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P 0,005 < \alpha 0,05$ , maka disimpulna hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak yang menyatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

Variabel Insentif (X2) dengan tingkat probabilitas 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P 0,002 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak yang menyatakan variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

Variabel Motivasi Kerja (Y) dengan tingkat probabilitas 0,024. Dengan demikian dapat disimpulkan  $P 0,024 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak yang menyatakan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

Uji Serempak (Uji-F)

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepuasan Kerja**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 81.016         | 3  | 27.005      | 27.377 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 32.552         | 33 | .986        |        |                   |
|       | Total      | 113.568        | 36 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji statistic secara simultan memperlihatkan tingkat probabilitas 0,000 dapat disimpulkan  $P = 0,000 < \alpha 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima. Berarti bahwa variable independen Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan kerja**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .845 <sup>a</sup> | .713     | .687              | .99319                     |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil dari perhitungan nilai R Square adalah 0,713. Hasil ini berarti 71,3 persen Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen di atas, sedangkan sisanya yaitu 28,7 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro**

Variabel Budaya Organisasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai satu satuan skor variable Budaya Organisasi akan menambah nilai Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro sebesar 0,338 per satu satuan skor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

Pada Variabel Insentif, variable kompesasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Variabel Insentif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,352 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



nilai satu satuan skor variable Insentif akan menambah nilai Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro sebesar 0,352 per satu satuan skor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa Insentif mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Semakin baik Insentif maka akan semakin meningkat Kepuasan Kerja. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Insentif terhadap Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro**

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,427 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai 'satu satuan skor' variabel motivasi kerja akan menambah nilai Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro sebesar 0,427 per satu satuan skor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro.

Besar pengaruh motivasi kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro terhadap Kepuasan Kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro adalah sebesar 14.82%.

## **5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh langsung (secara simultan signifikan) variabel Budaya Organisasi dan variable Insentif mempengaruhi motivasi kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Variabel Budaya Organisasi lebih besar mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 0,405 sedangkan Variabel Insentif adalah 0,388
2. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi, Insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pemerintah Daerah Kawasan Mebidangro. Variabel Insentif lebih besar mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,382, total Variabel Budaya Organisasi mempengaruhi kepuasan Kerja sebesar 0,348 sedangkan motivasi kerja sebesar 0,298.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Yusuf Zainal. (2015). Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(1), 106. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913>
- Astadi Pangarso. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9*. No. 2
- Conrad, D. (2015). Employee Motivation Factors. *Emerald Insight Intetrnational Journal Public Of Leadership*, 11(2), 92–106.
- Dahnar, H. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif , Komunikasi Horizontal dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Frontliner PT Bank Central Asia Tbk Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.20527/jwm.v7i1.177>
- Hanif. 2016. Sistem Insentif PNS Berbasis Kinerja. *Ikonomika, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 1(1) : 92-104.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, K. D., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak di Kantor Camat Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1). Diambil dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/17028>
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah, . (2019). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.949>
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 16(1), 50–63. <https://doi.org/10.29313/PERFORMA.V16I1.4482>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya terhadap





# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Kepuasan Kerja. Jurnal Semarak, 2(2). Diambil dari <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2936>
- Lestari, S., & Effendi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo. *Jurnal Media Ekonomi*, 19(1), 61–80. Diambil dari <http://jurnalstie.muralinggau.ac.id/index.php/jurnalmediaekonomi/article/view/8>
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masran dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Nasution, E. H., & Musnadi. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Periyadi, P., & Ambarwati, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai PT Grafia Wangi Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2). Diambil dari <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb/article/view/276>
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 2(2). Diambil dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2927>
- Putri, E. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). Jakarta.
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Ban BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.915>
- Rofiq, I. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Multi Data Palembang (IT Superstore). Program Pascasarjana UNSRI.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Diambil dari. <https://www.slideshare.net/IRAWANPERWANDA/pengaruh-kompetensi-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pt-39362521>

Rahayu, R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karis, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bukit Semarang Jaya Metro.

Rahman, A. & G. & H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2.

Rahmat. (2016). Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai negeri sipil dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten gowa.

Rinaldi, F. R., Wulan, H. S., & Minarsih, M. M. (2019). Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening pada CV Isa Grafika Semarang. *Journal of Management*, 4(4), 110. Diambil dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1102>

Robbins, S. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, M. A., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang. *Journal of Management*, 4(4), 110. Diambil dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1104>

Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam. In *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>

Sari, A. M. P., Putra, I. M. W., Putra, I. G. B. N. P., & Yudha, C. K. (2019). Faktor-Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Auditor pada BPK RI Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.23887/jia.v3i2.16642>

Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.

Saufa, J. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Shanty, D., & Sekar, M. (2019). Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi Perpajakan Akuntansi dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Siregar, A. O. (2018). Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Insan Mulia Land Bandung.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Tahir A. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Takahashi, K. (2016). Effect Of Wage And Promotion Incentives On The Motivation
- Triatna,Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Uropdana, P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan Keluar Pegawai PT Bank Papua. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Yousaf, D. (2015). Effect Of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance on Pakistani Professionals. *urnal Emerald Insight Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240