

# PENGARUH GAJI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PAREPARE

*The Effect Of Salary And Trust On The Work Motivation Of The Cleaning Officer  
Of The Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare*

**Sukardi<sup>1</sup>, Deasy Soraya A.Aminartha<sup>2</sup>**

Email: [liujunhui604@gmail.com](mailto:liujunhui604@gmail.com)

Email: [deasysoraya9@gmail.com](mailto:deasysoraya9@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

## Abstract

*This study aimed to examine the effect of salary and trust on the work motivation of cleaners at the Dinas Lingkungan Hidup, Kota Parepare. The data collection technique used was a questionnaire. The sample in this study amounted to 193 respondents. Data analysis through validity instrument test and multiple linear regression with hypothesis testing, determination test, and t-test. The partial test results show that salary has a positive and significant effect on work motivation. The same results were obtaining for the trust variable on work motivation. Simultaneously, there is a significant influence on salary and trust variables on work motivation.*

**Keywords:** *Salary, Trust, Work Motivation.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gaji dan kepercayaan terhadap motivasi kerja* petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 193 responden. Analisis data yang melalui uji instrument validitas dan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, uji determinasi dan uji t. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil yang sama juga diperoleh untuk variabel kepercayaan terhadap motivasi kerja. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel gaji dan kepercayaan terhadap motivasi kerja.

**Kata kunci:** *Gaji, Kepercayaan, Motivasi Kerja.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang paling penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kebesihan lingkungan di Sulawesi selatan khususnya di kota pare pare mempunyai peranan yang sangat penting dan tak terpisahkan dalam kehidupan manusia. menjaga kebersihan lingkungan sama artinya menciptakan lingkungan yang sehat, bebas dari kotoran, seperti debu, sampah dan bau yang tidak sedap dengan lingkungan yang sehat, kita tidak akan mudah terserang berbagai penyakit. Tidak hanya di bidang kesehatan, kebersihan lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, keindahan dan ke asrian lingkungan yang nantinya bermuara pada kedamaian.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodic dari seorang majikan pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat di

anggap sebagai biaya yang di butuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya di sebut dengan biaya personel atau biaya gaji.

Kepercayaan diri biasa dikatakan sebagai sikap yang positif, dimana seorang individu mampu atau memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan ataupun situasi yang telah dihadapinya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas lingkungan hidup koa Parepare yang beralamat di jl. Jendral Ahmad Yani KM.6. PT PLN (persero) UPDK Bakaru Jl. H. A. Muh.Arsyad No. 21 Kota Parepare. sampel dalam penelitian ini adalah 193 responden. Sugiono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasitersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan. Sumber data yang penulis gunakan dalam peneltian ini yaitu *person, place and paper*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama Analisis deskriptif digunakan untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisa teknik lainnya. Statisk deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses tranformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dandiinterpretasikan. Kedua Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Dan yang terakhir analisis regresi linier bergandadigunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) yaitu gaji dan kepercayaan, dengan variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Rincian pengambilan kuesioner**

<b>keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
kuesioner disebar	193
kuesioner kembali	193
kuesioner tidak valid	-
kuesioner diolah	193
persentase kuesioner diolah	100%

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

### Analisis regresi

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Besarnya pengaruh

*independent variable* (gaji dan kepercayaan) dengan *dependent variable* (motivasi kerja) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil *coefficients* regresi liner berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,266	1,327		2,460	,015
	Gaji	,906	,031	,902	28,926	,000
	Kepercayaan	-,020	,031	-,020	-,648	,518

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,266 + 0,906X_1 + 0,20X_2 + e$$

Keterangan

$X_1$  = Gaji

$X_2$  = Kepercayaan

Y = Motivasi Kerja

e = Residual error

**Tabel 3. HASIL UJI t (Parsial)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,346	,584		,592	,554
	Gaji	,768	,098	,754	7,848	,000
	Kepercayaan	,217	,098	,213	2,221	,028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung 7,848 > t tabel 1,9724 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung 2,221 > t tabel 1,9724 dan nilai Sig 0,028 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepercayaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yang terdiri atas Gaji dan Kepercayaan terhadap variabel motivasi kerja. Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

- 1) Uji hipotesis  
 Hipotesis  $H_0$  = tidak mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kepuasan kerja  
 Hipotesis  $H_a$  = mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2) Tingkat signifikan  
 Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ).
- 3) Menentukan  $F_{tabel}$   
 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %,  $\alpha = 5\%$ , df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut :  
 df 1 = jumlah variabel; artinya df 1 = 3 sedangkan, df 2 = n-k-1 artinya df 2 193-2-1 = 190.  
 Jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 190 yakni 3,04.
- 4) Kriteria pengujian  
 $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   
 $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,250	2	383,125	1230,244	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,170	190	,311		
	Total	825,420	192			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
  - b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Gaji
- a) Uji hipotesis 3  
 Rumusan :
- $H_0$  ;Gaji *dan* Kepercayaan tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare  
 $H_1$  ;Gaji dan Kepercayaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung 1230,244 > F tabel 3,04 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima ,sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Gajidan Kepercayaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dapat diterima.

### Uji determinasi

Berdasarkan tabel ANOVA juga diperoleh Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variable dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Gaji dan Kepercayaan) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja.

**Tabel 4. Hasil uji koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,928	,928	,55805

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Gaji  
Sumber : Output SPSS Versi 21.0

hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.928, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu). Olah statistik yang tertera pada tabel 8 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (Gaji dan Kepercayaan) dapat mempengaruhi variabel dependen (Motivasi Kerja) sebesar 92,8%, sedangkan sisanya 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

#### **Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y).**

Hasil pengujian yang menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Berdasarkan analisis di atas yang menerangkan bahwa ternyata gaji sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Gaji/upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Sejalan dengan teori Motivasi Maslow yang fokus terhadap motivasi manusia untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan manusia, di mana di era sekarang yang semakin maju menjadikan manusia memiliki beragam kebutuhan, oleh karena itu mereka akan bekerja demi pemenuhan kebutuhan tersebut, halutama yang diharapkan dalam pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan ialah gaji, jadi teori Motivasi Maslow mendukung hasil penelitian ini dimana pemberian gaji yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai.

Pandangan Islam juga menjelaskan bahwa bekerja bagi orang beriman memiliki orientasi secara menyeluruh yaitu untuk pemenuhan kebutuhan fisik dan spiritual. Setiap orang diperintahkan bekerja mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup, rezeki itu wujudnya dapat berupa benda berupa kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, pakaian dan rumah tapi bisa juga berupa harta financial yang dapat dikuasai seperti uang, penghasilan gaji dan penghasilan usaha. Jadi pemberian gaji merupakan salah satu unsur dalam pemenuhan kebutuhan manusia yang menjadi motivasi untuk pemenuhannya. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para pegawainya termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Nurfarhana (2016) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pelaksana Kantor Pajak Pratama Kota dan Kabupaten Bogor.

##### **2. Pengaruh Kepercayaan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian yang menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan

bahwa kepercayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, yang dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang diketahui merupakan indikator kepercayaan yaitu optimis dan jujur.

Kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Semakin tinggi kepercayaan yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasinya dalam melakukan pekerjaan. Apabila petugas diberikan kepercayaan yang tinggi oleh pimpinan maka petugas akan betah dalam pekerjaan. Kepercayaan yang dimaksud disini adalah sikap optimis dan kejujuran yang dimiliki oleh petugas dalam melakukan pekerjaannya, Sedangkan indikator motivasi yang dimaksudkan disini adalah rajin, prestasi, Tanggung Jawab dalam melaksanakan tugas dan Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Hasil penelitian yang dilakukan dimana kepercayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pekerjaan. Hal ini berarti petugas sudah melakukan pekerjaan dengan optimis dan jujur sehingga bisa tercapai motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan Syarifah Ida Farida (2016) yang mengatakan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan kepercayaan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, dapat dibuat beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *gaji* yang meliputi optimis dan jujur dapat mempengaruhi motivasi kerja bagi petugas kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare
2. Secara parsial kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. *kepercayaan* yang meliputi adalah rajin, prestasi, Tanggung Jawab dalam melaksanakan tugas dan Melaksanakan tugas dengan target yang jelas dapat mempengaruhi motivasi kerja bagi petugas kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare
3. *Gaji (X<sub>1</sub>)* dan *Kepercayaan (X<sub>2</sub>)* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

### Saran

Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Gaji yang diterima oleh petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare sudah sesuai dengan harapan dan berjalan dengan baik. Oleh karena itu bagi pihak Instansi diharapkan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut bila dirasa masih perlu meningkatkan motivasi kerja para petugas kebersihan yang setiap harinya bekerja dalam penanganan lingkungan hidup terutama masalah sampah yang ada di Kota Parepare.
2. *Kepercayaan* yang diterima dan dirasakan oleh petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare dalam 2 faktor sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan, pihak instansi harap tetap mempertahankan faktor yang sudah berjalan dengan baik untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang dirasakan oleh setiap petugas kebersihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, R. N., Firdaus, M., & Zainollah. 2017. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan*. Fakultas Ekonomi, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Mandala Jember: Jember

- Arikunto, & Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwifatmi, J., & Aprilianti, A. 2014. *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Usia Sebagai Variabel Moderator Studi Kasus Pegawai Pelaksana Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Dan Kabupaten Bogor*. Fakultas Ekonomi, Program Studi Ekstensi Manajemen. Universitas Indonesia: Bogor .
- Farida, Syarifah Ida Muhammad Iqbal, dan Augustina Kurniasih. 2016. *Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. JURNAL KEPENDIDIKAN, Volume 46, Nomor 1, h. 121-134
- Himawan, I. 2018. *Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Inseminasi Buatan Dengan The Love of Money Sebagai Pemoderasi Pada Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan*. Program Pascasarjana Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta
- <https://www.tribunnews.com/regional/2019/12/13/9-bulan-gaji-tak-dibayarpetugas-kebersihan-segel-kantor-dlh-parepare-wali-kota-janjikan-ini>.
- Juliansyah, N. 2011. *Metodologi Penelitian* . Jakarta: Prenada Media Grup.
- Kadarisiman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Muqoyyarah, L. 2018. *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan*. Fakultas Ekonomi , Prodi Pendidikan Ekonomi. Universitas PGRI Madiun: Madiun.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Prangestu, E. F. 2016. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Aveh*. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh.
- Prabu Mangkunegara, A. A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Refika Aditama.
- Pushpakumari. 2008. *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance An Empirical Analysis*. [http://www.wbtz.meijou.ac.jp/sebm/ronso/no\\_9\\_1/08-Pushpakumari.pdf](http://www.wbtz.meijou.ac.jp/sebm/ronso/no_9_1/08-Pushpakumari.pdf) , 92.
- Robbins, P. S. 2013. *Organizational Behavior* . New Jersey: Pearson Education.
- Syahril, R. R., & Nurbiyanti, T. 2016. *Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Manajemen* Vol. 3, No. 1, Januari 2016, 23 - 37 .
- Siregar, & Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, Ahmad. 2012. *Pengaruh Reward Intrinsik dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Jember: Jember.
- T. A., & Sudarwati. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Sragen: PT KAI.

- Theresia, J. J. 2010. *Job Satisfaction And Social Rewards In The Social Services. Jurnal of Cimparative Social Work : Ne.*
- Tri, D. A. 2018. *Pengaruh Reward Ekstrinsik, Preceived Organizational, Support dan Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia Cabang Kebumen.* Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen : Kebumen. .
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnertship dan Kolektivitas.* Yogyakarta: Cetakakan Pertama ORYZA.
- Umrana, S. 2016. *Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.* *Jurnal Ilmiah Praktisi Kesehatan Masyarakat Sulawesi Tenggara*Vol. 2/No.2/ Juni 2017; ISSN 2540-8283 eISSN: 2620-3294,.
- Veithzal, R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yohanas, O. 2007. *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Keja Karyawan Pada Bank Riau.* *Universitas Riau Jurnal APLIKASI Manajemen, Volume 5,Nomor 1. April 2007 .*