

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah.

Rizka Minda Kurniyanti¹, Slamet Tedy Siswoyo²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas apalagi di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis adalah kekuatan pendorong dalam keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan organisasi ditentukan oleh pekerjaan SDM dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5) Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan beberapa mahasiswa yang sedang Magang UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah adalah 84 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kehandalan, Daya Tanggap, Bukti Fisik Dan Kepuasan Konsumen

Abstract

Companies definitely need competent and qualified employees, especially in this era of globalization. All business organizations are the driving force in decisions to achieve organizational goals. Organizational development is determined by the work of HR in the organization.

This study aims to determine 1) To find out whether organizational culture has an effect on employee performance. 2) To find out whether Extrinsic Motivation has an effect on employee performance. 3) To find out whether Intrinsic Motivation has an effect on employee performance. 4) To find out whether job satisfaction has an effect on employee performance. 5) To find out whether organizational culture, extrinsic motivation, intrinsic motivation, and job

satisfaction together affect employee performance. This study uses a quantitative approach. The survey method was chosen as the primary data source. The survey method focuses on collecting data from respondents who have certain information, thus enabling researchers to solve problems. In this study, the population of this study were employees and some students who were intern at the UPTD Inpatient Health Center Kotagajah were 84 people.

The results showed that 1) there was a positive and significant influence between organizational culture on employee performance. 2) there is a positive and significant influence between Extrinsic Motivation on employee performance. 3) there is a positive and significant influence between intrinsic motivation on employee performance 3) there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance 4) there is a positive and significant influence between organizational culture, extrinsic motivation, intrinsic motivation, and job satisfaction on performance employee.

Keywords : Reliability, Responsiveness, Physical Evidence And Customer Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas apalagi di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis adalah kekuatan pendorong dalam keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan organisasi ditentukan oleh pekerjaan SDM dalam organisasi. Prestasi seseorang dapat digambarkan sebagai baik ketika bekerja sejalan dengan tujuan dan sasaran organisasinya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Oleh karena itu, setiap orang harus bekerja dengan baik dan mempertahankan prestasinya sehingga organisasi dapat berkembang. Dalam sebuah organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia mahir di bidangnya. Kinerja sumber daya dapat ditentukan dengan melihat berhasil atau tidaknya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan yang tumbuh melalui proses pengembangan ide-ide yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian dimasukkan ke dalam keanggotaan organisasi

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu objek yang diinginkan. Mendorong yang merangsang dan membimbing perilaku mereka menuju pemenuhan tujuan (kebutuhan)

Motivasi kerja yang diperlukan untuk menganalisis faktor-faktor kinerja pegawai. Karena pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda serta memiliki pola pemikiran yang berbeda-beda pula. Maka diperlukan keseragaman kebiasaan atau perilaku untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Kinerja merupakan cara organisasi, tim serta individu berperilaku dalam menyelesaikan tugasnya (Murti and Srimulyani, 2013). Artinya kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Febriantina, Lutfiani and Zein, 2018).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai bagian dari infrastruktur pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang memiliki tanggung

jawab untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Puskesmas yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, yang tentunya mempengaruhi banyak aspek seperti budaya organisasi dan motivasi untuk keterlibatan karyawan Pusat kesehatan.

Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah, kepuasan merupakan faktor yang paling penting dalam pemberian layanan kesehatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun dalam pelaksanaannya terapat hal hal yang membuat masyarakat merasa kurang puas terhadap kerja pegawai dalam memberikan pelayanan masih kurang, seperti hasil wawancara dilakukan peneliti terhadap pasien UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. Pasien merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan pegawai.

Tabel 2 Hasil Pencapaian Kerja

No	Komponen Manajemen	Realilasi	Tingkat Kinerja	Target
1	Manajemen Keuangan (APBD, BOK, JKN)	10	Baik	10
2	Manajemen Alat dan Obat	10	Baik	10
3	Manajemen Barang	10	Baik	10
4	Manajemen Ketenagaan di Puskesmas Kelapa	8,9	Baik	10

Sumber : UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah 2022

Keterangan :

Baik > 8,5

Cukup > 5,5 – 8,5

Kurang < 5,5

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian hasil kerja pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah sudah hampir efektif, hal ini diketahui dalam kurun waktu yang telah ditentukan jumlah objek yang terealisasi oleh UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah kurang dari target yang ingin dicapai. Itu berarti untuk mencapai seluruh jumlah target objek manajemen UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah memerlukan waktu yang lebih lama lagi dari waktu yang telah ditentukan.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2017). Penelitian bertujuan untuk meneliti bagaimana Pengaruh Budaya Oragnisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%

1. Uji Hipotesis H1

Perumusan hipotesis di bawah ini :

$H_0 : \beta_1 \leq 0.$

$H_a : \beta_1 > 0$

Tabel Hasil Uji Hipotesis X₁ dan Y

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
1	X1 dengan y	0,311	3.040	1,668	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Budaya Organisasi menunjukkan nilai $\beta = 0,311$ dengan t_{hitung} sebesar 3.040. Berdasarkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} 3,040 > 1,668 maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya *Budaya Organisasi* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis H2

$H_0 : \beta_2 \leq 0.$

$H_a : \beta_2 > 0$

Tabel Uji Hipotesis X₂ dengan Y

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t _{hitung}	t _{tabel}	kesimpulan
1	X2 dengan y	0,244	1,975	1,668	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai $\beta = 0,244$ dengan t_{hitung} sebesar 1,975. Berdasarkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} 1,975 > 1,667 maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan

3. Uji Hipotesis H3

$H_0 : \beta_3 \leq 0.$

$H_a : \beta_3 > 0$

Tabel Uji Hipotesis X₃ dengan Y

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
1	X3 dengan y	0,290	3,037	1,668	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi ekstrinsik menunjukkan nilai $\beta = 0,290$ dengan t_{hitung} sebesar 3,037. Berdasarkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} 3,037 > 1,663 maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

Yang berarti H_a diterima artinya Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

4. Uji Hipotesis H_4

$H_0 : \beta_4 \leq 0.$

$H_a : \beta_4 > 0$

Tabel Uji Hipotesis X_4 dengan Y

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t_{hitung}	t_{tabel}	kesimpulan
1	X_4 dengan y	0,200	2,228	1,668	H_a diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai $\beta = 0,200$ dengan t_{hitung} sebesar 2,228. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,228 > 1,667$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya *Motivasi Ekstinsik* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan

5. Uji Hipotesis H_5

$H_0 : \beta_5 x_5 \leq 0$

$H_a : \beta_5 x_5 > 0$

Tabel Uji Hipotesis X_1, X_2, X_3, X_4 dengan Y

No	Variabel Pengujian	f_{hitung}	f_{tabel}	Kesimpulan
1	X_1, X_2, X_3, X_4 dengan y	38,889	2,51	H_a diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik dan kepuasan kerja menunjukkan nilai $f_{hitung} = 38,889$ dengan f_{tabel} sebesar 2,51 Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima 38,889 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan.

Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang Lingkungan Usaha, Nilai-Nilai, Pahlawan, Ritual, Jaringan Komunikasi dalam kinerja Karyawan. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja Karyawan adalah jaringan komunikasi antar karyawan, hal ini menunjukkan apabila jaringan komunikasi antar karyawan yang baik maka akan terwujudnya budaya organisasi yang baik untuk menunjang kinerja karyawan

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Wardiman Mokodompit (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar yang Hasil Penelitian Ini Menemukan Bahwa Variabel (Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.

2) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik yang meliputi, Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan Pekerjaan itu sendiri. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja Karyawan adalah tanggung jawab, hal ini menunjukkan apabila karyawan diberikan Amanah atau tugas oleh pimpinan maka karyawan harus bertanggung jawab penuh oleh tugas yang di berikan tersebut.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh A. Rakhma (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kabupaten Gowa. Berdasarkan Penelitian Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

3) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik meliputi Gaji yang sesuai dengan harapan, Tunjangan jabatan berupa financial sudah memadai, Jaminan sosial yang memadai., Pemberian bonus kerja yang memadai. Tunjangan hari raya yang sesuai harapan, Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja Karyawan adalah jaminan social yang dimana jaminan social sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menjamin Kesehatan dan keselamatan mereka Ketika berkerja

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Resky Astrini (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makasar. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.

4) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meliputi Kesesuaian, Rasa adil, Hilangnya perasaan tidak puas, dan *Satisfier*. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja Karyawan adalah Rasa adil, rasa adil ini diberikan kepada karyawan oleh pimpinan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing masing dan dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Gusriani (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Hasil Penelitian Menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017

5) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan yang meliputi prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin. hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau melebihi standar yang telah ditentukan Evaluasi informal meskipun dilakukan secara kontinu tidak cukup memadai, karena evaluasi informal jarang meninggalkan dokumen tertulis mengenai kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Gusriani (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Hasil Penelitian Menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kotagajah. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
2. *Motivasi Intrinsik* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
3. *Motivasi Ekstrinsik* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
5. Secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

b. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Pihak Puskesmas untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan
2. Pihak Puskesmas diharapkan untuk peningkatan motivasi intrinsik karyawan agar kinerjanya terjaga. Perusahaan bisa membantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya atau dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi dimasa mendatang.
3. Pihak Puskesmas motivasi ekstrinsik yang ada dalam perusahaan lebih mendorong karyawan bekerja dengan baik seperti kebijakan perusahaan yang tidak memberatkan karyawan serta komunikasi dan hubungan antar karyawan yang seperti keluarga.
4. Pihak Puskesmas Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan yang membuat karyawan lebih nyaman
5. guna meningkatkan kinerja karyawan pihak puskesmas di harapkan untuk lebih memberikan kenyamanan berupa fasilitas dan penunjang pekerjaan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja dengan maksimal dan karyawan merasa nyaman ketika bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

- A.S. Moenir. (2010). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Adnan, H., Tadjudin, D., Yuliani , E. L., Komarudin, H., Lopulalan, D., Siagian, Y. L., & Munggoro, D. W. (2008). Belajar dari Bungo. Bogor: CIFOR.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Anwar Sanusi,(2011), Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Fakhrian Harza Maulana.(2015.) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi 7. Semarang : Universitas Diponegora
- Gusriani.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017
- Lukito, h. p., Haryono, a. t., & Warso, m. m. (2016). pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Journal of management , 1-14
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada PDAM Kota Madiun.Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No. 1.
- Rakhma.(2019). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kabupaten Gowa.
- Resky Astrini.(2012). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makasar
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Wardiman Mokodompit.(2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar