

## **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT ASAKOTA BIMA**

**Elma Mariani<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

*Corresponding Autor* : [elmaecat2@gmail.com](mailto:elmaecat2@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. populasi dalam penelitian berjumlah 62 orang dengan sampel PNS sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, kofesien korelasi, kofesien determinasi, uji T, uji F dengan diolah menggunakan program statistical product and service solution (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik (X1) , Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh secara simultan.

**Kata Kunci** : Motivasi intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepuasan Kerja

### **LATAR BELAKANG**

Suatu instansi atau organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia, sebab dengan adanya sumber daya manusia, suatu instansi atau organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu instansi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat. SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik pegawai dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan instansi dalam kepuasan kerja. Pengetahuan, keterampilan, motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai, sejauh mana pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Asakota kota Bima. pimpinan yang dalam hal ini memiliki 2 peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri. Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor Camat di maksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor Camat Asakota bima, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan dapat memberbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai. Problem inti Kantor Camat Asakota Kota Bima yaitu produktivitas pegawai yang kurang, tugas yang berikan terhambat dalam penyelesaian karena kurangnya kemampuan pegawai seiring dengan penambahan usia, berkurangnya

produktivitas sangat berpengaruh dalam perkembangan instansi. berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka dan kepribadian yang berbeda, untuk bekerja sama menuju pencapaian Visi dan Misi Kantor Camat Asakota Kota Bima. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Kantor Camat Asakota Kota Bima dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja didalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Disinilah pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada kantor camat asakota kota bima. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Camat Asakota Kota Bima.

## METODOLOGI PENELITIAN

### a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012). Dimana dalam penelitian ini menyatakan hubungan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

### b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data – data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuisioner, yaitu sejumlah menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

*Tabel 1. Uji validitas*

	<b>variabel</b>	<b>R hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	X1.1	0,389	0,300	Valid
	X1.2	0,762	0,300	Valid
	X1.3	0,392	0,300	Valid
	X1.4	0,576	0,300	Valid
	X1.5	0,412	0,300	Valid
	X1.6	0,762	0,300	Valid

	X1.7	0,579	0,300	Valid
	X1.8	0,426	0,300	Valid
	X1.9	0,573	0,300	Valid
	<b>X1.10</b>	<b>0,424</b>	<b>0,300</b>	<b>Valid</b>
X2	X2.1	0,862	0,300	Valid
	X2.2	0,735	0,300	Valid
	X2.3	0,529	0,300	Valid
	X2.4	0,547	0,300	Valid
	X2.5	0,670	0,300	Valid
	X2.6	0,862	0,300	Valid
	X2.7	0,862	0,300	Valid
	X2.8	0,693	0,300	Valid
	X2.9	0,670	0,300	Valid
	<b>X2.10</b>	<b>0,645</b>	<b>0,300</b>	<b>Valid</b>
Y	Y1	0,642	0,300	Valid
	Y2	0,611	0,300	Valid
	Y3	0,783	0,300	Valid
	Y4	0,341	0,300	Valid
	Y5	0,489	0,300	Valid
	Y6	0,522	0,300	Valid
	Y7	0,545	0,300	Valid
	Y8	0,510	0,300	Valid
	Y9	0,615	0,300	Valid
	<b>Y10</b>	<b>0,696</b>	<b>0,300</b>	<b>Valid</b>

*sumber data primer (elma 2022)*

Hasil pengujian validitas variabel pengaruh motivasi intrinsik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2), Terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai kantor camat Asakota Bima. Pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisioner pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), dan Kepuasa Kerja (Y) dalam penelitian ini “Valid”

## 2. Hasil uji Reliabilitas

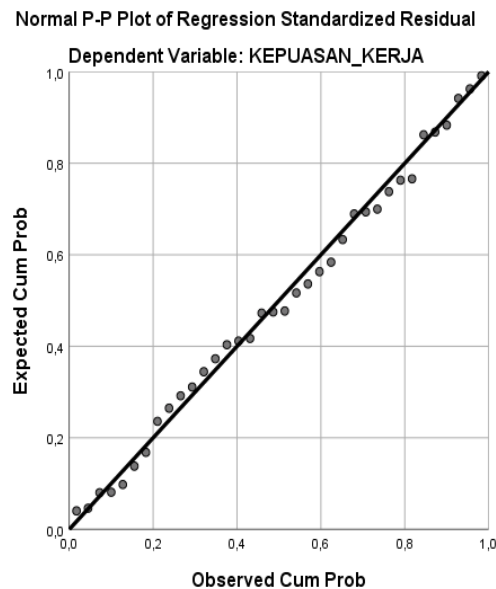
*Tabel 2. Uji Reliabilitas*

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Normal	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,691	0,6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	888	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	766	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik  
 a. Uji Normalitas

*gambar 1. Grafik P- Plot Normalitas*



*sumber data primer (elma 2022)*

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Untuk memperkuat Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov smirnov. Penyajian uji normalitas terlihat pada Tabel dibawah ini :

*Tabel 2 Uji Normalitas Kolmogorov Smimov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,53626650
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,040
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*sumber data primer (elma 2022)*

Dasar pengambilan keputusan uji Normalitas kolmogorov smirnov :

1. Data berdistribusi normal,jika nilai sig (signifikan ) $>0,05$ .
2. Data berdistribusi tidak normal,jika nilai sig (signifikan ) $<0,05$ .

Berdasarkan Uji Normalitas kolmogorov smirnov test di peroleh nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.'

b. Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10,0$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

*Gambar 3. Uji Multikolinearitas*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,039	5,279		,576	,569		
	MOTIVASI_INTRINSIK	,626	,176	,497	3,565	,001	,640	1,563
	MOTIVASI_EKTRINSIK	,277	,107	,359	2,573	,015	,640	1,563

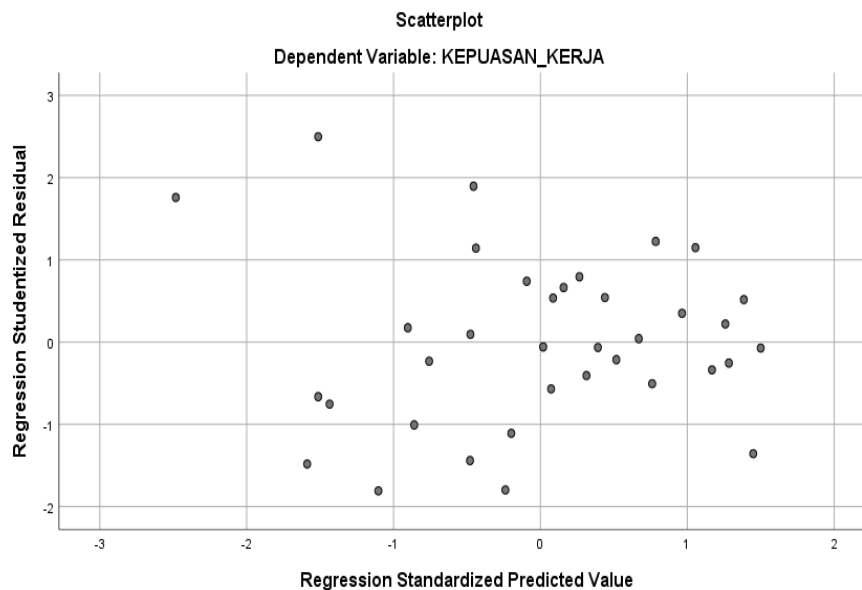
a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

*sumber data primer (elma 2022)*

Berdasarkan Gambar 3. diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel Motivasi Intrinsik sebesar  $0,640 > 0,10$  dan VIF sebesar  $1,563 < 10,0$ , nilai tolerance untuk variabel Motivasi Ekstrinsik  $0,640 > 0,10$  dan VIF sebesar  $1,563 < 10,0$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heterokedastisitas

*Gambar 4. Uji Heterokedastisitas*



*sumber data primer (elma 2022)*

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4. diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson.

*Tabel 3. Uji Autokorelasi Durbin watson*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,565	4,67171	1,800

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_EKTRINSIK, MOTIVASI\_INTRINSIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

*sumber data primer (elma 2022)*

Berdasarkan Tabel 2. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,800. Pada tabel *Durbin-watson* dengan  $\alpha$  5% untuk  $n = 36$  dan  $k = 2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas, di peroleh nilai  $dl = 1,3537$  dan  $du = 1,5872$ . Oleh karena itu, nilai  $DW$  lebih kecil dari nilai  $dl$ . Dimana jika  $d < dl$  ( $1,800 < 1,3537$ ) maka terjadi gejala autokorelasi. persamaan Regresi linear yang dihasilkan terdapat gejala autokorelasi.

Untuk penyembuhan data apabila terjadi gangguan autokorelasi maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode lain seperti *Run test* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,28086
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	18
Total Cases	36
Number of Runs	16
Z	-,845
Asymp. Sig. (2-tailed)	,398

a. Median

sumber data primer (elma 2022)

Berdasarkan tabel 3.diatas nilai Asymp.Sig,(2-tailed) sebesar 0,398> dari 0,05,maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

#### 4. Uji Regresi Linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,039	5,279		,576	,569		
	MOTIVASI_INTRINSIK	,626	,176	,497	3,565	,001	,640	1,563
	MOTIVASI_EKTRINSIK	,277	,107	,359	2,573	,015	,640	1,563

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

gambar 5. Uji Regresi Linear berganda  
 sumber data primer (elma 2022)

Dari Gambar 5. diatas maka dapat disusun persamaan Regresilinear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,039 + 0,626X_1 + 0,277X_2$$

Dimana :

- a = Nilai konstan 3,039 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik tidak diabaikan maka Kepuasan kerja pegawai yang disalurkan sebesar 3,039
- b1=Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,626.Artinya Setiap peningkatan 1% Motivasi Intrinsik maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,626 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan
- b2 =Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,277. Artinya setiap peningkatan 1% Motivasi Ekstrinsik maka kepuasan kerja akan

mengalami kenaikan sebesar 0,277 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan

5. Analisis Koefisien Korelasi berganda

Tabel 5. Koefisien korelasi berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,565	4,67171	1,800

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_EKTRINSIK, MOTIVASI\_INTRINSIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

*sumber data primer (elma 2022)*

Dari tabel 5, diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,768 . hasil tersebut menunjukkan keeratan variable Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel diatas .

Kolerasi Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,768 berada pada interval 0,60 – 0,779 dengan tingkat **Kuat** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,768 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai camat Asakota Bima Yaitu memiliki tingkat hubungan **Kuat**.

6. Uji Determinasi

Tabel 7. Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,565	4,67171	1,800

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_EKTRINSIK, MOTIVASI\_INTRINSIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

*sumber data primer (elma 2022)*

Berdasarkan tabel 7. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,590 yang berarti bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai camat Asakota Bima adalah sebesar 59,0%. Sisanya 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji T

Tabel 8. Uji T (Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,039	5,279		,576	,569		
	MOTIVASI_INTRINSIK	,626	,176	,497	3,565	,001	,640	1,563
	MOTIVASI_EKTRINSIK	,277	,107	,359	2,573	,015	,640	1,563

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA



*sumber data primer (elma 2022)*

### **Pengujian Hipotesis H1 :**

Dari hasil perhitungan diperoleh  $T\text{-hitung} = 3,565$  dan  $T\text{-tabel} = 2,032$  maka  $3,565 > 2,032$  dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  Berarti H1 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai camat Asakota Bima

### **Pengujian Hipotesis H2:**

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh  $T\text{-hitung} = 2,573$  dan  $T\text{-tabel} = 2,032$  maka  $2,573 > 2,032$  dan sigifikansi  $0,015 > 0,05$  Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai camat Asakota Bima.

### 8. Uji F

*Tabel 9. Uji F (Signifikan Simultan)*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034,780	2	517,390	23,706	,000 <sup>b</sup>
	Residual	720,220	33	21,825		
	Total	1755,000	35			

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_EKTRINSIK, MOTIVASI\_INTRINSIK

### **Pengujian Hipotesis H3:**

Berdasarkan data dari tabel 9 hasil perhitungan Uji F, dapat dilihat bahwa  $F\text{ hitung} = 23,706$ . Nilai  $F\text{-tabel}$  dengan taraf  $5\% = (2;36-2-1) = (2;34)$  nilai ini dijadikan dasar untuk melihat  $F\text{-tabel}$ , nilainya adalah sebesar 1,44. Jadi  $F\text{hitung} > F\text{tabel} = 23,706 > 1,44$  dan nilai signifikan yaitu  $= 0,000 < 0,05$ . Sehingga Hipotesis H3 diterima yang berarti Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai kantor camat Asakota Bima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan antara lain:

1. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai kantor camat Asakota Bima
2. Besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 59,0%.
3. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Camat Asakota Bima, sedangkan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada pegawai kantor camat Asakota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ayobami et al., 2011. *The Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction – Case Study Four Mills*.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. 2011. *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGrawHill.
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2015. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPF. Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Hayati, K. dan Caniago, I, 2012, *Islamic Word Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance*, SciVerse Science Direct. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Husain et al., 2011. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)*
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif : Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012. 63
- Juwandi, Hendy Irawan. 2004. *Kepuasan Pelayanan Jasa*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2010), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantoro, M. 2010. *Teori Riset Manajemen*. Jakarta : Kencana Mulia Group
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill. Mardalis, Ahmad 2005. *Meraih Loyalitas Pelanggan*. E-Journal Universitas Muhammadiyah Surakarta. [https://www.researchgate.net/publication/277853915\\_Meraih\\_Loyalitas\\_Pelanggan](https://www.researchgate.net/publication/277853915_Meraih_Loyalitas_Pelanggan). Diakses 22 November 2019.
- Munyua. 2011. *Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitmen Among The Employees – Case Study of KUnity Kiambu Kenya*.
- Muslih, Basthoumi dkk., 2011, *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.4 Desember 2012 hal 799-810.
- Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.
- Rani, Kurniasari. 2018. *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Journal Widyacipta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Santoso, Singgih. *Mastering SPSS Versi 19*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011.
- Sekaran, U. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4*, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.