

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA

Fera Susanti¹, Amirulmukminin²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: ferasusanti.stiebima19@gmail.com¹, amirul.stiebima@gmail.com²

Abstract. *Motivation in an organization at the Social Service Office is intended as a willingness to fight or try to a higher level towards achieving the goals of the Social Service Office, provided that it does not neglect one's ability to obtain satisfaction in fulfilling personal needs. The aim of the study was to find out whether intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect simultaneously and partially on employee performance at the Bima Regency Social Service Office. This type of research is associative research. The population is 71 employees with a sample of 40 respondents. The sampling technique used is purposive sampling. The results of the analysis that has been carried out using the F test and T test show that simultaneously intrinsic motivation and extrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Bima District Social Service Office, and partially intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant effect on employee performance at the Office Bima District Social Service.*

Keywords: *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor Dinas Sosial di maksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor Dinas Sosial, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 71 orang pegawai dengan sampel sebanyak 40 responden Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji T menunjukkan bahwa secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima, dan secara parsial motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Dewasa ini 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. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap

Received July 09, 2023; Revised August 03, 2023; Accepted August 08, 2023

**Corresponding author, e-mail address*

pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Afandi 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai factor diantaranya motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut (Sardiman 2014) mengemukakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Menurut (Suparyadi 2015) Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Faktor yang lainnya adalah Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik menurut (Fahmi 2016) adalah motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik. Menurut (Hasibuan 2017) motivasi sangat penting karena motivasi adalah Hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hasil penelitian (Prahiawan & Simbolon 2014) menemukan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian (Ahmad 2013) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian (Maulana 2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Dirianzani, Sugiyono & Hardiningtyas 2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor Dinas Sosial di maksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor Dinas Sosial, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karir pegawai.

Problem inti Kantor Dinas Sosial yaitu kinerja pegawai yang kurang, tugas yang di berikan terhambat dalam menyelesaikan karena kurangnya kemampuan pegawai seiring dengan pertambahan usia, berkurangnya kinerja 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 Dinas Sosial. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Kantor Dinas Sosial dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, Kantor Dinas Sosial harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki para pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.
2. Beban kerja yang diberikan pada pegawai sebagian besar kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.
3. Kelebihan atau kekurangan membayar gaji
4. Kualitas kerja pegawai yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima, tidak mencapai target yang ditetapkan
5. Kuantitas kerja pegawai dari segi pekerjaan atau tugas yang dilakukan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima?
3. Apakah motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi maka tujuan diadakan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi instrinsik yang signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pegawai pada dinas sosial kabupaten bima.
3. Untuk mengetahui motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Instrinsik (X₁)

Menurut (Sardiman 2014) mengemukakan bahwa Motivasi Instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Menurut (Suparyadi 2015) Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Menurut (Komaruddin 2019) Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah :

1. Semangat kerja merupakan kemauan atau upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab.

2. Loyalitas terhadap pemimpin menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan yang memiliki loyalitas akan memberikan dukungan dan menunjukkan kepatuhan dan sikap menghormati atasannya.
3. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai menunjukkan emosi positif atas apa yang telah dicapai seperti, kesenangan, rasa percaya diri, dan menghargai pekerjaan.
4. Kebebasan menyampaikan pendapat menunjukkan adanya keinginan untuk berpartisipasi, mengekspresikan diri dan bertanggungjawab atas pekerjaan.
5. Pengembangan potensi dan kemampuan berkaitan dengan adanya keinginan karyawan untuk menunjukkan maupun keahlian yang dimiliki dan adanya keinginan untuk belajar lebih baik lagi.
6. Beban kerja menunjukkan banyaknya kegiatan yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu dan dalam hal ini karyawan memiliki pandangan bahwa beban kerja merupakan kesempatan untuk berprestasi.

Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Menurut (Sardiman 2014) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Menurut (Dedy 2018) Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Terdapat indikator untuk mengukur motivasi ekstrinsik menurut (Hasibuan 2014). Indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Gaji merupakan sesuatu yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang sudah bekerja.
2. Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang berkaitan dengan peraturan kebijakan demi meraih tujuan organisasi.
3. Hubungan antar pribadi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan antar tenaga kerja saat berinteraksi di dalam perusahaan.
4. Kualitas supervisi merupakan kesesuaian yang dirasakan seorang karyawan terhadap supervisi di dalam perusahaan.

Kinerja (Y)

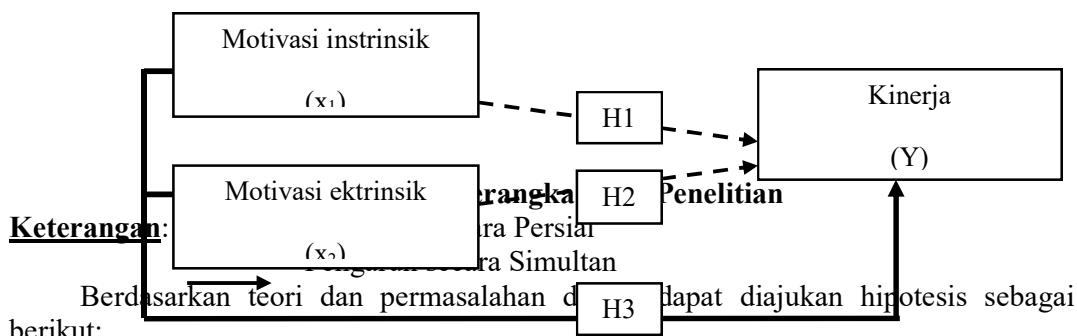
Menurut (Sandy 2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Robbin 2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut (Robbins 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka pola kerangka berpikir yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



1. **H1:** Motivasi Instrinsik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima
Adapun Hipotesis statistic penelitian ini adalah:
 $H_{10}, \mu = 0$, Motivasi Instrinsik tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.
 $H_{2a}, \mu \neq 0$, Motivasi Instrinsik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.
2. **H2:** Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima
Adapun Hipotesis statistic penelitian ini adalah:
 $H_{20}, \mu = 0$, Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.
 $H_{2a}, \mu \neq 0$, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.
3. **H3:** Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima
Adapun Hipotesis statistic penelitian ini adalah:
 $H_{30}, \mu = 0$, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.
 $H_{3a}, \mu \neq 0$, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2019) Terdapat 5 skala yang digunakan yaitu:

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

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 71 orang yang tergolong pegawai (ASN) sebanyak 40 orang. Pegawai honor sebanyak 18 orang. Sukarela sebanyak 13 orang pada kantor dinas sosial kabupaten bima.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai (ASN) pada kantor Dinas Sosial kabupaten bima. Teknik pengumpulan sampel menggunakan porpositive sampling di mana penelitian ini memiliki sampel berdasarkan pengetahuan penelitian tentang sampel yang akan dipilih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial yang beralamat di Jln. Soekarno-Hatta Desa Dadibou, Kec. Woha, Kabupaten Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dilapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

3. Angket / Kuesioner

Angket/kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut :

Tekhnik Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sehat atau tidak, serta valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (V.Wiratna Sujarweni 2014) menyatakan bahwa dalam uji validitas ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ product moment = 0,300 maka butir soal kusioner dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ product moment = 0,300 maka butir soal dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Menggunakan nilai acuan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS versi 26. Menurut (Dr. Riduwan, dkk 2014) menyatakan butir pertanyaan atau soal dikatakan reliabel :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 pertanyaan dikatakan reliebel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600 pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak menyatakan uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variable independent dan variable dependent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov, (Ghozali 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) . Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang normal yaitu memiliki angka tolerance value lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10,00. Jika tolerance value kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam uji heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik titik plots menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali 2018)

d. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali 2013) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbit watson* dengan membandingkan nilai *durbit Watson* hitung (d) dengan nilai *durbit watson* tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $0 < dw < dL$, maka terjadi autokorelasi positif.
- 2) Jika $dL < dw < du$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- 3) Jika $d-dL < dw < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif.
- 4) Jika $4 - du < dw < 4 - dL$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- 5) Jika $du < dw < 4 - du$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam (Ghozali 2018), Regresi linear berganda ialah suatu pemodelan yang melibatkan lebih dari variabel independent (X) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3. Analisis Koefisien korelasi berganda

Digunakan untuk menguji hipotesis tentang dua variabel atau lebih secara bersama-sama dalam satu variabel dependen.

Tabel 1. interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut (Sugiyono 2016) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) hanya antara 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Menurut (Imam Ghazali 2018) menyatakan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable Dependent (Y). Nilai koefisien sendiri berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variable Independent (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable Dependent (Y).

5. Uji T (Parsial)

Uji t (uji parsial) menurut (Sugiyono 2016) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t dapat dihitung dengan menggunakan SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi menurut (Ghozali 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau H1 dan H2 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau H1 dan H2 diterima.

6. Uji F(Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau H3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau H3 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menggunakan spss V 26, adapun hasil tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Kriteria
Motivasi Instrinsik (X_1)	1	0.606	0.300	Valid
	2	0.471	0.300	Valid
	3	0.731	0.300	Valid
	4	0.499	0.300	Valid
	5	0.521	0.300	Valid
	6	0.503	0.300	Valid

	7	0.533	0.300	Valid
	8	0.514	0.300	Valid
	9	0.609	0.300	Valid
	10	0.435	0.300	Valid
	11	0.403	0.300	Valid
	12	0.333	0.300	Valid
	13	0.435	0.300	Valid
	14	-0.006	0.300	Tidak Valid
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	1	0.453	0.300	Valid
	2	0.585	0.300	Valid
	3	0.527	0.300	Valid
	4	0.554	0.300	Valid
	5	0.521	0.300	Valid
	6	0.726	0.300	Valid
	7	0.486	0.300	Valid
	8	0.507	0.300	Valid
	9	0.685	0.300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.689	0.300	Valid
	2	0.571	0.300	Valid
	3	0.618	0.300	Valid
	4	0.545	0.300	Valid
	5	0.655	0.300	Valid
	6	0.689	0.300	Valid
	7	0.430	0.300	Valid
	8	0.578	0.300	Valid
	9	0.655	0.300	Valid
	10	0.470	0.300	Valid
	11	0.530	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Tabel 1 diatas, dari hasil analisis terdapat pernyataan yang tidak valid untuk X₁ pada pernyataan P14 tidak valid artinya pernyataan tersebut tidak dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Sehingga yang akan menjadi instrument penelitian adalah pernyataan yang valid sebagai perwakilan masing-masing indicator.

2. Uji Releabilitas

Adapun hasil uji reabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Guttman Split-Half Coefficient	Rtabel	Keterangan
Motivasi Instrinsik (X ₁)	13	0,729	0.300	Reabilitas
Motivasi Ekstrinsik (X ₂)	9	0,726	0.300	Reabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	11	0,809	0.300	Reabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas di atas diketahui nilai korelasi Guttman Split-Half Coefficient semua variabel (X₁, X₂, Y) lebih besar dari nilai Rtabel. Jadi

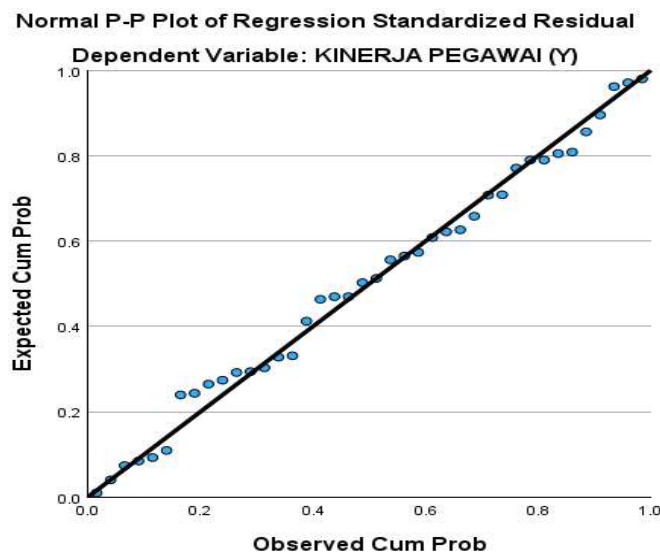
berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan butir soal secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

3. Asumsi Klasik

Tujuan asumsi klasik ini merupakan untuk memberikan suatu kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan juga konsisten. Dalam asumsi klasik ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu uji normalitas, ujimultikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas (Metode Probability Plot)

Menurut (Imam Ghazali 2018) menyatakan uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variable independent dan variable dependent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Berdasarkan output SPSS histogram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas terlihat bahwa titik-titik plotting mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas (Metode Tolerance dan VIF)

Menurut (Imam Ghazali 2018) menyatakan Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable Independent (bebas). Dasar untuk pengambilan keputusan pengujian multikolinearitas adalah jika nilai korelasi $> 0,80$ maka terjadi

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.736	8.518		1.260	.215		
Motivasi Instrinsik	.323	.159	.330	2.035	.049	.655	1.528
Motivasi Ekstrinsik	.450	.209	.349	2.153	.038	.655	1.528

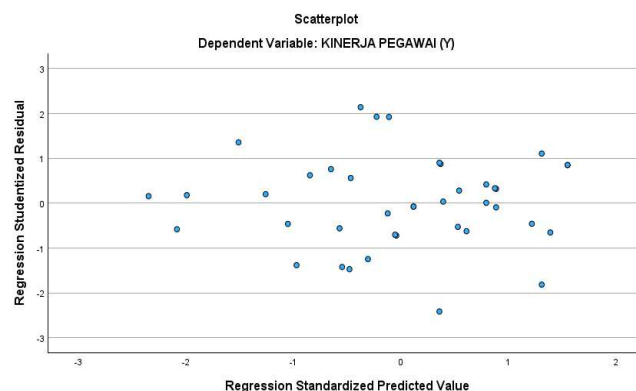
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variable Motivasi Instrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) sebesar 0,655 atau lebih besar dari 0,100, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.. Dapat diketahui juga untuk nilai VIF (Variance Inflation Factor) variable Motivasi Instrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) sebesar 1,528 atau kurang dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskidastisitas (Metode Scatterplots)

Menurut (Imam Ghozali 2018) menyatakan uji heteroskidastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam uji heteroskidastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik titik plots menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Berdasarkan output SPSS histogram Scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan

tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi (Metode Durbin Watson)

Menurut (Imam Ghazali 2018) menyatakan uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam uji autokorelasi tidak ada gejala apabila nilai Durbin Watson terletak antara $4 - d_u$ sampai dengan $4 - d_u$.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.331	2.649	2.323

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INSTRINSIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Nilai d_u dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson berdasarkan k adalah jumlah variabel independent (2) dan N adalah jumlah sampel (40) dengan signifikansi 5%. Nilai d_u (1,600) < Nilai Durbin Watson (2,323) < $4 - d_u$ (2,4). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Menurut (Imam Ghazali 2018), Regresi linear berganda ialah suatu pemodelan yang melibatkan lebih dari variabel independent (X_1) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.736	8.518		1.260	.215
Motivasi Instrinsik	.323	.159	.330	2.035	.049
Motivasi Ekstrinsik	.450	.209	.349	2.153	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,736 + 0,323 X_1 + 0,450 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,736 dapat diartikan apabila variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 10,736
- Nilai koefisien beta pada motivasi instrinsik sebesar 0,323 artinya setiap perubahan variabel motivasi instrinsik (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,323 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi instrinsik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,323 satuan.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,450 artinya setiap perubahan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan motivasi ekstrinsik sebesar 0,450 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi ekstrinsik akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,450 satuan.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi (Metode Person)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.331	2.649	2.323

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai $R=0,604$ artinya nilai korelasi antara Motivasi Instrinsik (X_1), Motivasi Ekstrinsik (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) mengacu pada table kriteria korelasi berada pada kategori kuat.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diatas didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,365 yang menandakan pengaruh variable Motivasi Instrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,365 atau sebesar 36,5 %. Sementara sisanya sebesar 63,5 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti.

7. Uji T Parsial

Menurut (Imam Ghozali 2018) menyatakan uji t parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi dependent. Dalam uji t parsial jika nilai Sig. $<0,05$ maka artinya variabel independent (X_1) secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.736	8.518		1.260	.215
Motivasi instrinsik	.323	.159	.330	2.035	.049
Motivasi ekstrinsik	.450	.209	.349	2.153	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

H1: Di duga motivasi instrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Hasil uji t untuk variabel Motivasi Instrinsik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,035 dengan nilai t table sebesar 2,026 ($2,035 < 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih besar dari 0,05 ($0,049 < 0,05$) maka H1 yang menyatakan bahwa “Motivasi Instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Prahiawan, W., & Simbolon, N. 2014) yang menyatakan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Intimas Lestari Nusantara.

H2: Di duga motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Hasil uji t untuk variabel Motivasi Ekstrinsik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,153 dengan nilai t table sebesar 2,026 ($2,153 < 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih besar dari 0,05 ($0,038 < 0,05$) maka H2 yang menyatakan bahwa “Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Novianti, D., M., & Nupus, H 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Uji F Simultan

Menurut (Imam Ghazali 2018) menyatakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variable independent (bebas) secara gabungan berpengaruh terhadap variable dependent (terikat). Dalam uji F ini jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variable independent atau variable bebas (X_1) secara simultan berpengaruh terhadap variable dependent atau variable terikat (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.232	2	74.616	10.637	.000 ^b
	Residual	259.543	37	7.015		
	Total	408.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Pada SPSS v26

H3: Di duga motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 10,637 dengan nilai F table sebesar 3,25 ($10,637 > 3,25$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,00 ($0,000 < 0,00$) maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa “Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Mujiyanti, M., Sutikno, B., & Djaziah, N 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Instrinsik dan

motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. (2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. (3) Motivasi instrinsik dan Motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut. (1) Diharapkan kepada Dinas Sosial Kabupaten Bima dapat memberikan perhatian khusus pada motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebab dilihat dari hasil analisis data angka pengaruh sangat kecil. (2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengembangkan lebih banyak variabel dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian agar dapat menghasilkan *output* yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- A.M ,Sardiman. 2014. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, A. B. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Instrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter (Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1 (3), 299-321.
- Deddy, (2018), Metodologi penelitian kualitatif, Edisi refisi, PT REMAJA ROSDAKARYA, Bandung
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujiyanti, M., Sutikno, B., & Djaziah, N. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan). *Jurnal EMA*, 2(2), 40-72. <http://dx.doi.org/10.47335/ema.v2i2.20>
- Putri, F. I. (2014). Hubungan motivasi ekstrinsik dengan Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian

- Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta. CV.
Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Puataka Baru Press.
Sandy. 2015. Pengaruh kepemimpinan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (study pada karyawan bagian pada produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang) Universitas Diponegoro: Semarang.
Prof. Dr. H. Suparyadi, S.IP., M.M., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Andi, Yogyakarta.