

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Afdi Tria Putra¹, Jaju Herawati², Ignatius Soni Kurniawan³

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

afditriaputra89@gmail.com¹, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id²,

soni_kurniawan@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, organizational culture, and organizational commitment on employee performance. The population of this research is the employees of Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Jambi. Data was taken on all employees or 33 employees by the census method. Data collection was carried out by survey using a questionnaire instrument. The research method used in this study is a quantitative method with data analyzed by multiple linear regression analysis. The results showed that intrinsic motivation had no significant effect on employee performance. Extrinsic motivation has no significant effect on employee performance. Organizational culture also has no significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Strengthening organizational commitment becomes an implication if the leader intends to encourage employee performance.

Keywords: organizational culture; employee performance; organizational commitment; extrinsic motivation; intrinsic motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Jambi. Data diambil pada semua pegawai atau 33 pegawai dengan metode sensus. Pengambilan data dilakukan secara survei menggunakan instrumen kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penguatan komitmen organisasional menjadi implikasi bila pemimpin bermaksud mendorong kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi; kinerja pegawai; komitmen organisasional; motivasi ekstrinsik; motivasi intrinsik.

PENDAHULUAN

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia yang dipimpin oleh seorang camat yang melayani masyarakat di beberapa kelurahan dan desa-desa dibawah cakupannya. Pada organisasi kecamatan terdapat sumber

daya manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019). Persoalan yang muncul adalah bagaimana menghasilkan kinerja yang optimal (Fachrezi & Khair, 2019). Kinerja pegawai yang optimal merupakan sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang dibutuhkan. Menurut Rialmi & Morsen (2020) budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Perilaku pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat dimana mereka dibentuk oleh suatu budaya organisasi, dan diharapkan budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja, apabila tanggapan pegawai terhadap budaya organisasi baik maka pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya (Suryananda, 2020). Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap budaya organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung akan merasa tidak puas (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan budaya organisasi berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Selain budaya organisasional variabel yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah komitmen organisasional (Prasetiyo, Ratnasari, & Hakim, 2020). Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasinya dan ada keinginan untuk mempertahankan anggotanya di organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Komitmen dari seorang pegawai juga dapat berperan penting untuk peningkatan kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasional memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Gumilar, Ratnasari, & Zulkifli (2020) budaya organisasi yang kuat menurunkan tingkat perputaran pegawai. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum pegawai memiliki komitmen organisasional, dengan demikian variabel-variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara teori memiliki hubungan yang erat untuk memengaruhi kinerja pegawai.

Kantor kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, merupakan salah satu kecamatan yang terdapat di Indonesia. Lingkungan budaya organisasional yang bagus, sistim kerja yang baik memberikan dorongan pegawai di kantor kecamatan untuk berkomitmen untuk menyelesaikan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian masalah capaian kuantitas, kualitas, dan kecepatan hasil kerja dalam melayani masyarakat masih perlu dievaluasi untuk ditingkatkan, dengan permasalahan tersebut penulis menganggap penting untuk membahas motivasi intrinsik dan ekstrinsik, budaya organisasional, komitmen organisasional, sebagai anteseden kinerja pegawai Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan untuk mendorong kinerja pegawai lebih lanjut.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik berasal dari dalam diri pegawai yang memengaruhi pikiran dan perilaku seseorang (Gunawan, Nisa, & Afrina, 2021). Motivasi instrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Ichsanudin & Gumantan, 2020). Lebih lanjut dinyatakan bahwa motivasi instrinsik merupakan motif-motif dalam diri seorang individu yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu (Sucipto & Rauf, 2021). Motivasi instrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau akan berfungsi tanpa perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Triadi, Hidayah, & Fasochah, 2019). Menurut Septina & Samuel (2020) faktor-faktor motivasi instrinsik dibagi menjadi empat yaitu: (a) tanggung jawab, (b) penghargaan, (c) pekerjaan itu sendiri, dan (d) pengembangan dan kemajuan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Ryan & Deci, 2000). Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang akan aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar (Untari, Sujana, & Novarini, 2021). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2020). Menurut Wanti, Mintjelungan, & Wowor (2021) motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi yang bersifat fisik (*tangibles*, dan termasuk di dalamnya antara lain: gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan lingkungan kerja (*work environment*).

Budaya Organisasional

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Wahyuniardi & Nababan, 2018). Budaya organisasi merupakan salah satu asset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik maupun privat (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020). Menurut Tika (2008) budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Menurut Mas'ud (2004) budaya

organisasi merupakan sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan lainnya, budaya organisasi juga menjadi identitas dan karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang diikuti dan merasa mempunyai identitas yang sama dengan organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020). Menurut Steers & Porter (1991) terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, yaitu (1) faktor personal yang membentuk komitmen awal meliputi (a) *job satisfaction*, (b) *psychological contract*, (c) *job choice factors*, dan karakteristik personal; (2) faktor organisasi yang membentuk tanggung jawab pegawai meliputi (a) *initial works experiences*, (b) *job scope*, (c) *supervision*, (d) *goal consistency organizational*; (3) *non-organizational factors* yang bukan berasal dari dalam tapi dari luar organisasi yaitu *availability of alternative job*.

Komitmen organisasional menunjukkan penerimaan antara nilai dan tujuan dari organisasi, terdapat kesesuaian antara nilai yang dianut antara pegawai dengan organisasi (Syamsir & Hidayat, 2020). Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi dapat memenuhi tujuan dirinya akan membuat pegawai memberikan komitmennya terhadap organisasi (Hidayati, 2019). Lebih lanjut individu akan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi (Ellys & Le, 2020), sehingga pegawai bersedia terlibat dalam setiap kegiatan organisasi dan mempertahankan kedudukannya agar merasa dirinya dihargai dan diperlukan. Porter, Crampon, & Smith (1976) menyatakan bahwa indikator dari komitmen organisasional dibagi menjadi tiga, yaitu (1) penerimaan, keyakinan kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, (2) kemauan, kesediaan mengerahkan upaya besar bagi organisasi, (3) mempertahankan, keinginan kuat tinggal dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat tercermin dalam *output* yang dihasilkan (Sausan, Nasution, & Sabrina, 2021). Menurut Mudayana (2010) kinerja pegawai pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja merupakan hal yang memengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada organisasi yang antara lain (a) kualitas output, (b) kuantitas output, (c) jangka waktu output, (d) kehadiran di tempat kerja, (e) sikap kooperatif. Menurut Mangkunegara (2011) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang individu). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Latief, Nurlina, Medagri,

& Agung Suharyanto, 2019). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho & Siregar, 2019). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan satu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Muzayyana, Moehariono, & Rini Fatmawati, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Motivasi instrinsik merupakan dorongan yang berasal dari individu itu sendiri. Motivasi instrinsik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di organisasi, pegawai yang bermotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik terhadap organisasi sebaliknya pegawai yang motivasi instrinsiknya rendah akan berdampak kepada kinerja pegawai yang rendah. Dalam penelitian yang dilakukan Mahardika *et al.* (2020) motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi instrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi (Lukito, Haryono, & Warso, 2016; Budiharjo & Sanjaya, 2016).

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar individu. Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kinerja pegawai yang bersumber dari luar individu itu sendiri, sebagai upaya pekerja melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Mahardika *et al.*, 2020). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Damanik, Sidauruk, Septiana, & Tarigan, 2018). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi (Kimberly, Prakoso, & Efrata, 2019; Emiyanti, Rochaida, & Tricahyadinata, 2020; Mahardika *et al.*, 2020).

H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja terlihat dari budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi (Septianti & Frastuti, 2019). Organisasi dapat berkembang karena budaya organisasi di dalamnya dapat merangsang semangat kerja pegawai (Anwar, 2019). Organisasi merupakan kepribadian organisasi yang timbul oleh sistem nilai yang menimbulkan norma mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun organisasi tersebut dengan demikian budaya memengaruhi aspek kehidupan organisasi ataupun organisasi (Ulifah &

Mahfudiyanto, 2021). Budaya organisasi merupakan kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, dan keyakinan terhadap organisasi (Widiantari & Santoso, 2019). Kinerja pegawai suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan tersebut, budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian yang terdahulu dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi pada kinerja pegawai di organisasi (Mudayana, 2010; Widiantari & Santoso, 2019; Harahap & Tirtayasa, 2020).

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan aspek yang penting di dalam aspek pekerjaan. Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada di dalam organisasi (Sakti, Handoyo, & Wihadanto, 2020). Komitmen organisasional memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi, komitmen yang tinggi akan berpengaruh kepada loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pada hasil penelitian terdahulu, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi (Meutia & Husada, 2019; Sakti *et al.*, 2020; Irawati, Rajak, Zulkifli, & Sabuhari, 2021).

H4: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin Jambi. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survei kuesioner dengan bantuan google form. Kuesioner dibagikan kepada responden pada tanggal 01 Januari – 20 Januari 2022. Sejumlah 33 pegawai Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin Jambi berpartisipasi menjadi responden. Instrumen menggunakan skala *likert* dengan nilai nilai 1 (sangat tidak setuju), nilai 2 (tidak setuju), nilai 3 (Netral), nilai 4 (Setuju), dan nilai 5 (Sangat Setuju). Data diuji validitas reliabilitasnya, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 2022.

Pengukuran penelitian pada variabel motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab, pencapaian prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengembangan, kemajuan dan pengakuan (Herzberg & Cox, 2011). Pengukuran motivasi ekstrinsik meliputi keamanan kerja, kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan antara rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan (Nawawi, 2016). Pengukuran budaya organisasional meliputi nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, toleransi berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, orientasi pada rincian pekerjaan, dan orientasi pada tim (Robbins & Judge, 2013). Pengukuran komitmen organisasional mencakup memahami dan meyakini tujuan kantor, menerima norma-

norma yang berlaku, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan, bekerja dengan baik di organisasi, mengerjakan tugas yang diberikan, memberikan usaha yang terbaik bagi kantor, menempatkan prioritas kantor diatas kepentingan pribadi, menerima tanggung jawab lebih dari yang seharusnya dibebankan, menganggap kantor sebagai tempat yang sesuai dan nyaman untuk bekerja, tetap bekerja pada kantor, menghayati bahwa kantor ini merupakan tempat bekerja terbaik, dan bangga sebagai pegawai kantor (Robbins & Judge, 2013). Pengukuran kinerja pegawai meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini ditampilkan pada Tabel 1 dengan jumlah responden 33 orang terdiri dari 18 (54,5%) laki-laki dan 15 (45,5%) perempuan. Status kepegawaian pada penelitian ini didominasi pegawai tetap dengan persentase 54,5% atau 18 orang, sebanyak 18 orang (54,5%) masih berstatus belum menikah, pegawai yang mengikuti survei ini didominasi usia dibawah 30 tahun sebanyak 20 orang (60,6%), mayoritas pegawai di kecamatan adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 18 orang (54,5%). Berdasarkan masa kerja mayoritas pegawai di kecamatan Jangkat memiliki masa kerja dibawah 2 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai (39,4%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54,5
	Perempuan	15	45,5
Status kepegawaian	Pegawai tetap	18	54,5
	Pegawai tidak tetap	15	45,5
Status pernikahan	Belum menikah	18	54,5
	Menikah	15	45,5
	Janda/Duda	0	0
Umur	30 tahun atau kurang	20	60,6%
	31-39 tahun	2	6,1
	40-49 tahun	3	9,1
	50 tahun atau lebih	8	24,2
Pendidikan terakhir	SD/Sederajat	0	0
	SMP/Sederajat	0	0
	SMA/Sederajat	10	30,3
	Diploma	4	12,1
	S1	18	54,5

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Pascasarjana (S2/S3)	1	3,1
Masa kerja < 2 tahun	13	39,4
2-5 tahun	6	18,2
6-10 tahun	3	9,1
11-15 tahun	2	6
> 15 tahun	9	27,3

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Hasil pengujian validitas pada Tabel 2 menunjukkan r_{hitung} motivasi intrinsik (0,309 s.d. 0,829), motivasi ekstrinsik (0,536 s.d. 0,903), budaya organisasi (0,385 s.d. 0,897), komitmen organisasional (0,634 s.d. 0,912), dan kinerja pegawai (0,696 s.d. 0,877) lebih dari r_{tabel} (0,344). Nilai *cronbach's alpha* motivasi intrinsik (0,888), motivasi ekstrinsik (0,925), budaya organisasi (0,957), komitmen organisasional (0,940), dan kinerja pegawai (0,936) lebih dari 0,60 maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Intrinsik (MI)	Motivasi Ekstrinsik (ME)	Budaya Organisasi (BO)	Komitmen Organisasional (KO)	Kinerja Pegawai (KP)	
MI.1	0,817	ME.1 0,835	BO.1 0,385	KO.1 0,811	KP.1 0,877
MI.2	0,632	ME.2 0,823	BO.2 0,892	KO.2 0,912	KP.2 0,793
MI.3	0,773	ME.3 0,583	BO.3 0,839	KO.3 0,775	KP.3 0,749
MI.4	0,309	ME.4 0,903	BO.4 0,868	KO.4 0,870	KP.4 0,831
MI.5	0,765	ME.5 0,843	BO.5 0,896	KO.5 0,785	KP.5 0,776
MI.6	0,829	ME.6 0,899	BO.6 0,891	KO.6 0,878	KP.6 0,851
MI.7	0,824	ME.7 0,900	BO.7 0,897	KO.7 0,775	KP.7 0,794
MI.8	0,793	ME.8 0,883	BO.8 0,696	KO.8 0,634	KP.8 0,812
MI.9	0,614	ME.9 0,802	BO.9 0,668	KO.9 0,809	KP.9 0,696
MI.10	0,797	ME.10 0,536	BO.10 0,844	KO.10 0,851	KP.10 0,814
		ME.11 0,623	BO.11 0,799		KP.11 0,693
			BO.12 0,860		
			BO.13 0,876		
			BO.14 0,889		
			BO.15 0,708		
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,888	0,925	0,957	0,940	0,936

Sumber: Data primer diolah, 2022.

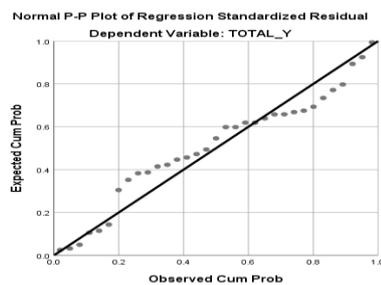
Hasil pengujian klasik yang ditunjukkan pada Tabel 3 memperlihatkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*, *Asymp.sig* > 0,05 yang artinya data residual berdistribusi normal konsisten dengan grafik normal P P-Plot pada Gambar 1. Uji

asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam Gambar 2 dengan menggunakan *Scatterplot*. Tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi dengan *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.

Tabel 3. Uji Normalitas dan Uji Multikolonieritas

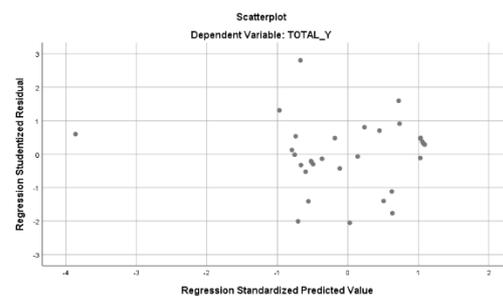
Independent	Dependent	Kolmogorov-Smirnov Test		Multicollinearity	
		Z	Asymp-Sig	Tol.	VIF
Motivasi Intrinsik	Kinerja Pegawai	0,133	0,151	0,233	4,290
Motivasi Ekstrinsik				0,217	4,605
Budaya Organisasi				0,140	7,153
Komitmen Organisasional				0,182	5,500

Sumber: Data primer diolah, 2022.



Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Gambar 1. Normal P-P Plot



Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Gambar 2. Scatterplot

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,481	2,777		0,896	0,378	
Motivasi Instrinsik	0,035	0,124	0,035	0,315	0,755	
Motivasi Ekstrinsik	-0,004	0,098	-0,014	-0,123	0,903	0,911
Budaya Organisasi	0,114	0,094	0,172	1,215	0,234	
Komitmen Organisasional	0,847	0,133	0,786	6,348	0,000	

Sumber: Data Primer diolah, 2022, menggunakan SPSS versi 2022.

Hasil pengujian H1 (Tabel 4) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,315) memiliki probabilitas $0,755 > 0,05$ maka H1 ditolak. Hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa motivasi instrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Muhamad *et al.* (2019) bahwa motivasi instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa peningkatan motivasi instrinsik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dua pernyataan dalam variabel motivasi instrinsik yang dinilai rendah yaitu "Saya tidak pernah mengeluh terhadap tugas yang diberikan" (rerata = 4,09) dan pernyataan "Saya selalu diakui ketika telah mengerjakan tugas dengan baik dan benar" (rerata = 4,18). Terdapat dua pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pernyataan pada nomer tiga "Setiap pekerjaan yang diberikan, saya laksanakan dengan baik" (rerata = 4,52) dan pernyataan pada nomer sembilan "Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang terdapat pada diri saya" (rerata = 4,64).

Hasil pengujian H2 menunjukkan hasil nilai t_{hitung} (-0,123) memiliki probabilitas $0,903 > 0,05$ yang artinya H2 ditolak. Hasil menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Septina & Samuel (2020) serta Ulifah & Mahfudiyanto (2021) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dua pernyataan motivasi ekstrinsik dengan nilai terendah yaitu "Saya merasa pengawas sudah menjalankan tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan" (rerata = 3,97) dan pernyataan pada nomer sepuluh "Saya merasa pengawas telah menjalankan tugasnya dengan baik untuk mengawasi kinerja pegawai" (rerata = 4,12). Terdapat dua pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pernyataan "Kantor menjamin keamanan dan keselamatan pegawai selama bekerja" (rerata = 4,42) dan pernyataan "Saya merasa hubungan antara atasan dan pegawai berjalan dengan baik dan harmonis" (rerata = 4,42).

Hasil pengujian pada H3 menunjukkan nilai t_{hitung} (1,215) memiliki probabilitas $0,234 > 0,05$ artinya H3 ditolak. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dua pernyataan dalam variabel budaya organisasi yang dinilai rendah "Saya diberikan kebebasan untuk mengambil resiko dalam setiap tugas yang diberikan" (rerata = 4,03) dan pernyataan pada nomer empat "Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas secara efisien" (rerata = 4,21). Terdapat tiga pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pernyataan "Kecamatan memberikan status yang jelas kepada setiap pegawai" (rerata = 4,42), pernyataan "Kecamatan menekankan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat" (rerata = 4,45), dan pernyataan "Kecamatan memberikan dukungan pada aktivitas pemecahan masalah atas kesalahan yang dilakukan pegawai" (rerata = 4,42).

Hasil pengujian H4 menunjukkan nilai t_{hitung} (6,348) memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya H4 diterima. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Huda & Farhan

(2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dua pernyataan dalam variabel komitmen organisasional yang perlu ditingkatkan adalah pernyataan pada nomor sepuluh "Saya bangga bekerja di kantor kecamatan" (rerata = 4,24) dan pernyataan pada nomor dua "Saya menerima setiap norma yang berlaku di lingkungan kecamatan" (rerata = 4,33). Terdapat dua pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pernyataan pada nomor empat "Saya selalu melaksanakan setiap tugas yang diberikan secara baik" (rerata = 4,55) dan pernyataan pada nomor tujuh "Saya selalu menerima setiap tanggungjawab yang diberikan kepada saya" (rerata = 4,55).

Koefisien determinasi menunjukkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional memengaruhi 91,1% kinerja pegawai, sisanya 8,9% dipengaruhi variabel di luar penelitian. Komitmen organisasi memiliki pengaruh sangat kuat karena ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap kecamatan maka mereka akan menunjukkan dengan sikap-sikap positif di dalam organisasi di antaranya adalah memiliki keinginan dan keyakinan mengenai nilai-nilai kecamatan, bersedia untuk melakukan upaya yang maksimal untuk membantu kecamatan dalam mencapai tujuan, dan memiliki keinginan untuk terus memberikan pelayanan kepada kecamatan. Dua pernyataan yang pada variabel kinerja pegawai yang dinilai rendah adalah "Saya mempunyai jiwa kepemimpinan supaya menjadi pribadi yang kuat dan dapat memotivasi pegawai lainnya" (rerata = 4,24) dan "Saya ikut andil dalam menyatukan dan menyelaraskan penyusunan kebijakan pengelolaan" (rerata = 4,27) dan untuk pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu menjaga nama baik kantor kecamatan ketika di dalam maupun di luar kantor" (rerata = 4,52), pernyataan "Saya selalu membela nama baik kecamatan dari perilaku orang yang tidak bertanggung jawab" (rerata = 4,52), dan pernyataan "Saya mampu bekerja sama supaya hasil pekerjaan akan semakin baik" (rerata = 4,58).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin Jambi. Tetapi, komitmen organisasional pegawai Kecamatan Jangkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini diharapkan bahwa pemimpin di kecamatan dapat memperbaiki implementasi pada variabel komitmen pegawai pada pernyataan yang memiliki nilai rendah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Jangkat.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian maka saran bagi pimpinan organisasi ketika ingin meningkatkan kinerja pegawai perlu memperkuat aspek komitmen organisasional. Item komitmen organisasional yang masih dinilai rendah yaitu (1) kebanggaan bekerja di kantor kecamatan, (2) menerima setiap norma di lingkungan

kecamatan. Penelitian kedepan dapat meneliti lebih mendalam mengapa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lain yang memengaruhi kinerja dapat diuji, misalnya reformasi birokrasi yang penting dalam perbaikan kinerja di Indonesia (Nurdinah & Kurniawan, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Anwar, M. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 19-32.
- Budiharjo, J. T., & Sanjaya, S. (2016). Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2), 424-435.
- Damanik, R. K., Sidauruk, S. A., Septiana, & Tarigan, M. H. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *Jurnal Diversita*, 4(2), 127-131.
- Ellys, E., & Le, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15-24.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170. Retrieved from <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/3975/2453>
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48-56.
- Gunawan, H., Nisa, A., & Afrina, Y. (2021). Minat Jalur Karir Akuntansi dari Perspektif Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik, Orang Ketiga dan Eksposur Karir. *Akuntabilitas*, 14(1), 1-12.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, R. D., & Cox, D. M. (2011). Spectroscopy of actinide and transactinide nuclei.

- Radiochimica Acta*, 99(7-8), 441-457. <https://doi.org/10.1524/ract.2011.1858>
- Hidayati, N. N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes*. Skripsi Pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62-66.
- Ichsanudin, I., & Gumantan, A. (2020). Tingkat Motivasi Latihan Ukm Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid. *Journal Of Physical Education*.
- Irawati, I., Rajak, A., Zulkifli, Z., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 268-278. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.182>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66-79.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Agung Suharyanto. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Lukito, H. P., Haryono, T. H., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-15.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 84-92.
- Muhamad, R., Adolfina, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731-740.
- Muzayyana, A., Moeheriono, & Rini Fatmawati. (2020). Studi Literatur Pengaruh Self

- Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perusahaan Jasa). *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 23(1), 18–24.
- Nawawi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta. In *Gajah Mada University*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10–20.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130–138.
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management ...)*, 3(2), 103–112.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th Ed. USA: McGraw - Hill Book Co. (5th ed.). New York: McGraw - Hill Book Co.

- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 87–102.
- Suryananda, G. P. (2020). *Pengaruh Manajemen Talent Dan Budaya Organisasional Terhadap Keterikatan Pekerja Di Kantor Pusat PT Permodalan Nasional Madani (Persero)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.
- Tika, M. P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 1–17.
- Ulifah, M. M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal Emas*, 2(3), 1–9.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118–126. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Wanti, M., Mintjelungan, C. N., & Wowor, V. N. S. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Perilaku Menyikat Gigi pada Anak. *E-GiGi. Jurnal Ilmiah Kedokteran Gigi*, 9(1), 15–20.
- Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 82–94.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.