



PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PEGAWAI PERUMDA AIR MINUM TIRTA NAULI SIBOLGA

Widyani Asri Santika¹, Fauziah Nur Simamora², H. Kaharuddin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah, widyani.asrisan@gmail.com

Article Info:

Article history:

Received Date: 02/01/2025

Accepted Date: 10/01/2025

Published Date: 01/02/2025

Keywords:

Internal Locus of Control
Motivasi Ekstrinsik
Semangat Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kurangnya Semangat Kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor Internal Locus of Control yang belum ditanamkan di dalam diri pegawai serta kurangnya Motivasi Ekstrinsik yang diterima oleh pegawai. Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan 33 sampel sebagai objek penelitian yang semuanya merupakan pegawai tetap Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Pengambilan data berupa observasi, wawancara serta dengan menyebarkan kuesioner.

Pengolahan data kuesioner menggunakan bantuan program SPSS 25 For Windows. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis uji f dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Internal Locus of Control dan Motivasi Ekstrinsik terhadap semangat kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah internal locus of control dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Variabel Internal Locus of Control memiliki pengaruh lebih besar terhadap semangat kerja pegawai dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik dengan nilai sig X₁ 0,004 > sig X₂ 0,001.

Corresponding Author:

Widyani Asri Santika
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al
Washliyah Sibolga Tapanuli
Tengah
widyani.asrisan@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut Soemarsono (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan." Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Penting bagi perusahaan untuk mengutamakan dan memperhatikan pengelolaan SDM dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) tentu memiliki kemampuan dan potensi yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun secara luas di dalam organisasi.

Menyadari betapa pentingnya semangat kerja pegawai dalam perusahaan (organisasi), maka pegawai diharapkan memiliki lokus kendali internal (internal locus of control) yang baik dan mendapatkan dukungan dari luar diri pegawai (motivasi ekstrinsik).

Sumardjono (2016:100), menyatakan bahwa internal locus of control adalah kepercayaan bahwa seseorang mampu mengendalikan kejadian-kejadian penting dan konsekuensi kejadian-kejadian itu pada kehidupannya



dengan demikian dapat dikontrol (kontrol internal). Kepercayaan tersebut menyebabkan individu meyakini bahwa tingkah lakunya memberikan pengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh dan membuat individu tersebut selalu berusaha mengatur dirinya agar meraih kesuksesan serta yakin dapat bertahan di bawah tekanan maupun di bawah pengaruh dari luar dirinya.

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan secara optimal. Motivasi ekstrinsik sebagai dorongan yang datang dari luar individu yang menjadi alasan mengapa individu melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya (Triswanto, 2020). Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Berdasarkan fenomena dan gambaran tersebut, maka internal locus of control dan motivasi ekstrinsik menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh internal locus of control dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Selain itu, Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi salah satu pedoman dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terkait internal locus of control dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai. Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Internal Locus of Control

Locus of control Menurut Gibson dalam Tewel (2017) “ a personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers. People who believe that their lives are controlled by external factors are externalizers”. Locus of control adalah suatu karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang yang menganggap bahwa kontrol kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai internalizers. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut externalizers. Terdapat 2 jenis locus of control, yaitu internal locus of control dan eksternal locus of control. Penelitian ini berfokus pada lokus kendali internal atau Internal Locus of Control.

Sumardjono (2016:100), menyatakan bahwa internal locus of control adalah kepercayaan bahwa seseorang mampu mengendalikan kejadian-kejadian penting dan konsekuensi kejadian-kejadian itu pada kehidupannya dengan demikian dapat dikontrol (kontrol internal). Kepercayaan tersebut menyebabkan individu meyakini bahwa tingkah lakunya memberikan pengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh dan membuat individu tersebut selalu berusaha mengatur dirinya agar meraih kesuksesan serta yakin dapat bertahan di bawah tekanan maupun di bawah pengaruh dari luar dirinya.

Motivasi Ekstrinsik

Tambunan (2015:196) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang yang biasanya berbentuk nilai suatu materi seperti imbalan dalam bentuk uang maupun insentif lain yang didapatkan karena upaya yang telah dilakukan. Bagi perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mendorong pegawai agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kinerja yang maksimal. Dorongan tersebut dapat berupa keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang aman dan nyaman, pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai, serta dari sisi atasan yang senantiasa bersedia membimbing dan menerima masukan dari para pegawainya.

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau bagi seseorang dengan tujuan untuk memberikan dorongan kepada orang tersebut yang meliputi penghargaan, misalnya kenaikan gaji, promosi maupun hukuman seperti tindakan disiplin Sipayung & Zamora (2017).

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kepuasan atau persepsi responden terhadap berbagai topik atau pernyataan. Metode ini melibatkan penggunaan kuesioner atau survei yang berisi pernyataan yang diberi skor pada skala Likert; Responden diminta untuk menunjukkan seberapa setuju atau tidak mereka dengan pernyataan. Terdapat lima kategori dalam skala Likert: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner tersebut diolah dalam aplikasi Statistikal Package for the Social Sciens (SPSS) versi 25. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2017) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel secara mandiri baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel lain.

Metode penelitian deskriptif verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih Sugiyono (2017). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti dan digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh internal locus of control dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. **Penulisan Table**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumrn yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat. Menurut Sugiyono (2017) “Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikelompokkan”.

Menurut Sugiyono (2017) penelitian yang valid adalah “Hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Lebih lanjut Siregar (2014:112) menjelaskan “Apabila nilai korelasi (r hitung) di atas 0,3 (r kritis) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r hitung) dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid”. Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai r hitung peneliti menggunakan aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 25 For Windows.

76

Tabel 1.1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Internal Locus of Control*)

No Item Pernyataan	rTabel (rKritis)	rHitung	Hasil
1	0,344	0,573	Valid
2	0,344	0,535	Valid
3	0,344	0,392	Valid
4	0,344	0,425	Valid
5	0,344	0,502	Valid
6	0,344	0,521	Valid
7	0,344	0,502	Valid
8	0,344	0,602	Valid
9	0,344	0,624	Valid
10	0,344	0,417	Valid
11	0,344	0,450	Valid
12	0,344	0,596	Valid
13	0,344	0,470	Valid
14	0,344	0,605	Valid
15	0,344	0,505	Valid

Sumber : Data hasil penelitian berdasarkan kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel X1 (*Internal Locus of Control*) dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian karena



rhitung > rtabel dengan nilai tertinggi yaitu 0,624 dan nilai terendah yaitu 0,392.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik)

No Item Pernyataan	rTabel (rKritis)	rHitung	Hasil
1	0,344	0,429	Valid
2	0,344	0,551	Valid
3	0,344	0,667	Valid
4	0,344	0,617	Valid
5	0,344	0,750	Valid
6	0,344	0,735	Valid
7	0,344	0,712	Valid
8	0,344	0,547	Valid
9	0,344	0,538	Valid
10	0,344	0,561	Valid
11	0,344	0,631	Valid
12	0,344	0,526	Valid
13	0,344	0,370	Valid
14	0,344	0,419	Valid
15	0,344	0,399	Valid

Sumber : Data hasil penelitian berdasarkan kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian karena rhitung > rtabel dengan nilai tertinggi yaitu 0, 750 dan nilai terendah yaitu 0,370.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Semangat Kerja)

No Item Pernyataan	rTabel (rKritis)	rHitung	Hasil
1	0,344	0,533	Valid
2	0,344	0,586	Valid
3	0,344	0,515	Valid
4	0,344	0,482	Valid
5	0,344	0,697	Valid
6	0,344	0,650	Valid
7	0,344	0,758	Valid
8	0,344	0,722	Valid
9	0,344	0,664	Valid
10	0,344	0,675	Valid
11	0,344	0,697	Valid
12	0,344	0,540	Valid
13	0,344	0,547	Valid
14	0,344	0,430	Valid
15	0,344	0,458	Valid

Sumber : Data hasil penelitian berdasarkan kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Y (Semangat Kerja) dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian karena rhitung > rtabel dengan nilai tertinggi yaitu 0,758 dan nilai terendah yaitu 0,430.

Uji Reliabilitas



Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah “Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau α sebesar 0,600.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
1	<i>Internal Locus of Control (X1)</i>	0,808	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik	0,840	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,873	Reliabel

Sumber : Data hasil penelitian berdasarkan kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, maka seluruh kuesioner dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat, yaitu nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen.

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini, maka dapat dilihat tabel berikut

Tabel 1.5 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.671	2.692

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, INTERNAL LOCUS OF CONTROL

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

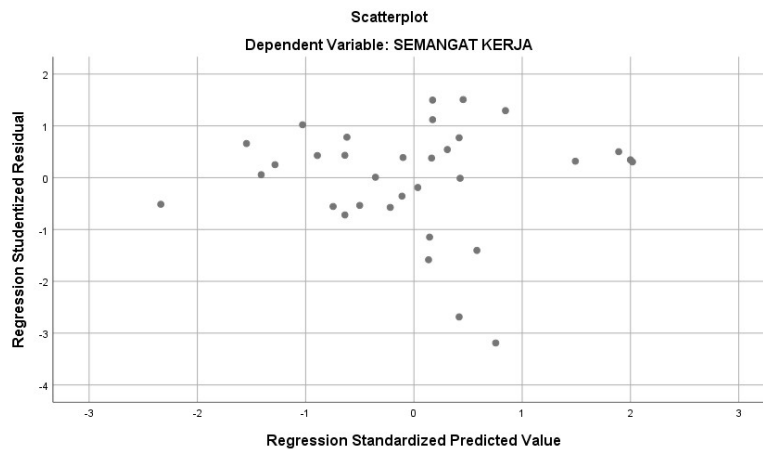
Sumber : Data hasil penelitian berdasarkan kuesioner, 2023

Pada tabel 1.5, hasil analisis koefisien determinasi di atas, R Square sebesar 0,692. Berdasarkan hasil analisis, yaitu $0,692 \times 100\%$ yaitu 69,2. Maka, variabel X1 dan X1 (internal locus of control dan motivasi ekstrinsik) dapat berkontribusi terhadap variabel semangat kerja sebesar 69,2%. Sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Untuk mengetahui penelitian ini lulus uji heterokedastisitas, maka berikut adalah gambar hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti :



Gambar 1.1 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian Berdasarkan Kuesioner, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Maka tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (lulus uji heterokedastisitas).

Uji T

Ghozali (2016) menjelaskan Hipotesis alternatif menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial terpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Hasil olah data uji T adalah seperti berikut :

Tabel 1.6 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.459	8.275		-.055	.956
	INTERNAL LOCUS OF CONTROL	.497	.161	.414	3.088	.004
	MOTIVASI EKSTRINSIK	.533	.143	.500	3.731	.001

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Hasil

Penelitian Berdasarkan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 1.6, maka pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

1. Bila nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



Maka berdasarkan kriteria tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikan variabel X_1 (Internal locus of control) sebesar 0,004 dan variabel X_2 (Semangat Kerja) sebesar 0,001 karena keduanya $< 0,05$ yang artinya variabel independen X_1 (Internal locus of control) dan variabel X_2 (Semangat Kerja) secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Y (Semangat Kerja).

Uji F

Menurut Ghazali (2016) Hipotesis Alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen diterima. Dilakukan pembuktian dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat 5% dan derajat kebebasan, maka variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh tabel berikut :

Tabel 1.7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.251	2	244.126	33.690	.000 ^b
	Residual	217.385	30	7.246		
	Total	705.636	32			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, INTERNAL LOCUS OF CONTROL

Sumber : Hasil Penelitian Berdasarkan Kuesioner, 2023

Tabel 1.7 di atas digunakan sebagai pembuktian dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat 5% dan derajat kebebasan, maka variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan persamaan sebagai berikut :

1. Jika F dihitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika F dihitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan nilai probabilitas pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika signifikan (F) $< 0,005$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika signifikan (F) $> 0,005$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Maka, hasilnya adalah F hitung $33,690 > 0,681$ (F tabel) maka, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika dilihat dari nilai signifikansi, yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hasilnya adalah X_1 (internal locus of control) dan X_2 (motivasi ekstrinsik) berpengaruh secara simultan terhadap Y (semangat kerja).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Internal locus of control dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, artinya perubahan internal locus of control dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan semangat kerja pegawai, dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan internal locus of control dan motivasi ekstrinsik maka akan terjadi peningkatan semangat kerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Dari hasil penelitian ini internal locus of control memiliki pengaruh dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik dengan terhadap semangat kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Hal ini terlihat pada pengaruh dominan antar internal locus of control dan motivasi ekstrinsik karena diketahui bahwa nilai sig $X_1 >$ nilai sig X_2 . Jadi variabel internal locus of control (X_1) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel semangat kerja (Y) daripada variabel motivasi ekstrinsik (X_2).



REFERENSI

- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R.. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. McGraw-Hill Irwin, New York. E-book
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT.Bumi Aksara
- Marpaung Rio. (2013) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak*. Jurnal Ekonomi Volume 21 (2).
- Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam*. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, 4(2),121.
- Soemarsono, S.Sos.,MM. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung; Alfabeta.
- Sumardjono & Yustinus. (2016). *Teori Kepribadian*. Yogyakarta: Ombak
- Tambunan, R. (2015). *Motivasi Intrinsik & Motivasi Ekstrinsik*. Universitas Sumatera Utara: Tesis.
- Tewal, B, (2017) *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo. Bandung. E-Book
- Triswanto, H. (2020). *The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity PT. Timbang Deli Indonesia*. Journal of Management Science (JMAS), 3(4), 115–121.