



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman)

Rabit Pratama¹, Prayekti², Jajuk Herawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Univ. Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: ¹⁾ rabitpratama2@gmail.com ; ²⁾ yekti@ustjogja.co.id ; jajuk.herawati@yahoo.com

How to Cite :

Pratama, R, Prayekti. P, Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [08 September 2022]

Revised [10 Desember 2022]

Accepted [01 Januari 2023]

KEYWORDS

Organizational Culture, Job Satisfaction, Democratic Leadership, Extrinsic Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai populasi penelitian adalah karyawan PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman Prov. D.I Yogyakarta. teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Adapun untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to explain the influence of organizational culture, extrinsic motivation, and democratic leadership on employee job satisfaction. As the research population are employees of PT. Chess Kencana District Management. Sleman Prov. In Yogyakarta. sampling technique using census. As for data collection using questionnaires and multiple linear regression data analysis. The results of the study found that organizational culture, extrinsic motivation, and democratic leadership had a significant effect on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif didalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelolah dengan baik berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif pelatihan yang sistematis peningkatan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan pendidikan karyawan dan pemberdayaan karyawan. Permasalahan tentang kepuasan kerja kerap muncul di perusahaan (organisasi) dan menyebabkan munculnya berbagai persoalan yang dapat menghambat produktifitas kerja.

Menurut Brikend (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah rasa pencapaian dan keberhasilan seorang bekerja dalam pekerjaannya. Hal ini umumnya dianggap sebagai langsung terkait dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi kepuasan kerja, menyiratkan melakukan satu pekerjaan, menikmati melakukannya dengan baik dan dihargai untuk usaha seseorang. Kepuasan kerja selanjutnya menyiratkan antusiasme dan kebahagiaan dengan seseorang.

Kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Misalnya rekan kerja,

pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja turut serta dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain adanya pengaruh dari budaya organisasi itu sendiri. Ini dikarenakan tanpa adanya rasa puas dalam menerima dan menyampaikan sesuatu maka tidak mungkin aktivitas yang akan maupun yang telah dijalani tidak akan pernah mencapai tingkatan yang maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Motivasi ekstrinsik adalah pengaturan batin yang masih bisa diatur alasannya adalah karyawan melakukan tindakan tersebut dengan tekanan demi menghindari kecemasan atau kebanggaan (Riasat et al., 2016). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar. Pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara hukum (maksimal).

Kepemimpinan demokratis adalah pendekatan yang dilakukan pimpinan untuk membangkitkan kerjasama karyawan dengan melakukan pembagian tugas secara adil dan merata baik itu karyawan maupun atasan. Kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan variabel kepemimpinan demokratis. Hal ini didasari oleh beberapa alasan teoritis. Kepuasan kerja dapat diengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pimpinan perusahaan yang mengerti akan segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan baik kebutuhan materi dan fisiologis.

Berdasarkan berbagai definisi dari berbagai para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus dapat mengelolah dengan baik berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu manifestasi dari tanggapan yang diterima secara implisit yang dimiliki oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berfikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam (Agung Kurniawan et al., 2016). Budaya organisasi sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan terutama untuk kepuasan seorang karyawan dalam bekerja.

Dari hasil riset yang mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diantaranya kepuasan kerja karyawan secara sistematis dan signifikan bervariasi pada jenis budaya organisasi yang berada di perusahaan di Montenegro (Nebojša et al., 2018). Termasuk juga penelitian yang dilakukan oleh Yafang, (2011) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian menyatakan budaya organisasi berkorelasi signifikan (positif) dengan perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja di rumah sakit yang berada di Taiwan, dan juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yeni et al., 2020).

H₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Positif dan Bersignifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik adalah sebuah konstruk yang berkaitan setiap kali suatu kegiatan dilakukan untuk mencapai beberapa hasil yang dapat dipisahkan (Ogunnaike et al., 2014). Didalam motivasi ekstrinsik juga ada beberapa dimensi yang mencakup antara penghargaan yang lebih simbolis juga ada beberapa dimensi yang mencakup antara penghargaan yang lebih simbolis dalam hal pengakuan klien dan persetujuan publik dan dukungan sosial dalam hubungan dengan rekan kerja.

Dari hasil riset yang mendukung pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di RSUD Prima Marelan di tahun 2021 (Lin et al., 2021), ada juga penelitian yang teliti oleh Yerim et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

pada pramugari, dan di dalam Tiiu, Kamdron (2015) yang menyatakan juga bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

H₂ : Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan Demokratis. Didalam bingkai organisasi atau lembaga, peran kepemimpinan adalah penting untuk fungsi dan kesejahteraannya yang tepat. Secara tidak langsung akan hal ini telah dijelaskan oleh Dimitrios & Athanasios (2014) bahwa kepemimpinan secara luas didefinisikan sebagai proses pengaruh yang mempengaruhi tindakan karyawan, pilihan tujuan untuk kelompok atau organisasi dan interaksi dinamis antara atasan dan karyawan. Kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan rasa tanggung jawab seorang pemimpin didalam menyelesaikan permasalahan yang ada dengan cara musyawarah dan mufakat dengan para anggota pegawai dan karyawan.

Dari hasil riset yang mendukung pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nadeem et al. (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, termasuk penelitian yang dilakukan oleh P. A. T. K. Ni et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Vimolwan (2010) yang menunjukkan bahwa manajer mereka lebih demokratis juga melaporkan tingkat pengaruh yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan kerja.

H₃ : Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Secara Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sebagai populasi penelitian adalah Karyawan PT. Catur Kencana Manajemen. PT. Catur Kencana Manajemen beralamatkan di Kab. Sleman Prov. D.I Yogyakarta yang berjumlah 52 Karyawan. Dengan teknik pengambilan sampelnya secara sensus. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Pengujian hipotesisnya dengan menggunakan uji parsial (Uji t), Spesifikasi model (Uji F), dan koefisien determinasi (R²).

Budaya Organisasi diukur dengan Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi, dan misi (Denison & Mishra, 1995). **Motivasi Intrinsik** diukur dengan keamanan kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan (Rakhmat et al., 2019). **Kepemimpinan Demokratis** diukur dengan kemampuan pemimpin mengambil keputusan, kemampuan pemimpin dalam memotivasi karyawannya, kemampuan mengendalikan bawahan, pemimpin yang bertanggung jawab, dan kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosinya (Ni et al., 2021). **Kepuasan Kerja** diukur dengan sifat pekerjaan, gaji, dukungan manajerial, promosi, dan dukungan rekan kerja (Ros & Ramlee, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik yang ditampilkan pada tabel 1. Dengan jumlah responden 52 orang yang terdiri dari 37 (72%) Laki-laki dan 15 (29%) Perempuan. Mayoritas dari mereka sudah menikah 28 (54%), belum menikah 21 (40%), dan Janda/Duda 3 (6%). Dalam penelitian ini juga pegawainya didominasi oleh pegawai dengan umur 30 tahun atau kurang dengan jumlah 24 (46%). Untuk pendidikan terakhir mereka pun didominasi para tamatan SMA/Sederajat 23 (44%) dan juga masa pekerjaan yang paling banyak adalah mereka yang bekerja 6-20 tahun 15 (29%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki_Laki	37	72%
	Perempusn	15	29%
Status Pernikahan	Belum Menikah	21	40%
	Menikah	28	54%
	Janda/Duda	3	6%
Umur	30 th atau kurang	24	46%
	31-39 th	15	29%
	40-49 th	8	15%
	50 th atau lebih	5	10%
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	0	0
	SMP/Sederajat	5	10%
	SMA/Sederajat	23	44,%
	Dploma (D1,D2,D3)	8	16%
	S-1	15	25%
	Pascasarjana (S-2/S-3)	`1	2%
Masa Kerja	Kurang dari 2 Th	15	29%
	2-5 Th	20	39%
	6-10 Th	15	29%
	11-15 Th	1	2%
	di atas 15 Th	1	2%

Sumber: Data Rimer diolah 2022

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil pengujian validitas (tabel 2) menunjukkan r-hitung budaya organisasi (0,926 s.d 0,801), motivasi ekstrinsik (0,722 s.d 0,884), kepemimpinan demokratis (0,920), dan kepuasan kerja (0,739 s.d 0,945). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai tabel (α 5%) 0,2306 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Based on Based*. Budaya Organisasi (0,990), Motivasi Ekstrinsik (0,791), Kepemimpinan Demokratis (0,794), dan Kepuasanv Kerja (0,799)>0,60 sehingga intrumen penelitian ini dinyatakan reliable.

Tabel 2. Validitas Dan Reliabilitas

	BO	ME	KD	KK			
BO1	0,926	ME1	0,722	KD1	0,920	KK1	0,739
BO2	0,904	ME2	0,686	KD2	0,875	KK2	0,735
BO3	0,946	ME3	0,787	KD3	0,862	KK3	0,781
BO4	0,854	ME4	0,81	KD4	0,814	KK4	0,877
BO5	0,842	ME5	0,846	KD5	0,862	KK5	0,817
BO6	0,925	ME6	0,907	KD6	0,891	KK6	0,778
BO7	0,916	ME7	0,888	KD7	0,921	KK7	0,791
BO8	0,801	ME8	0,788	KD8	0,92	KK8	0,795
		ME9	0,865	KD9	0,919	KK9	0,826
		ME10	0,851			KK10	0,911
		ME11	0,884			KK11	0,886
						KK12	0,935
	0,990	0,791	0,794				0,779

BO= Budaya Organisasi, ME= Motivasi Ekstrinsik, KD= Kepemimpinan Demokratis, KK= Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2022

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian klasik terdapat pada tabel 3. Uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test, Asymp. Sig > 0,05*) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (*Glejser test > 0,05*). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance > 0,10* dan *VIF < 10*

Tabel 3. uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogotov-Smirnov Test		Glejser Test		Multicollinearity	
		z	Asymp-Sig	T	Sig	Tol.	VIF
BO				1,974	0,054	0,674	1,483
ME	KK	0.126	0,112	0,940	0,352	0,370	2,705
KD				-1,448	0,154	0,297	3,370

BO= Budaya Organisasi, ME= Motivasi Ekstrinsik, KD= Kepemimpinan Demokratis, KK= Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2022

Pembahasan

Hasil pengujian pada tabel 4. Menunjukkan nilai probabilitas dari budaya organisasi (0,37), motivasi ekstrinsik (0,013), dan kepemimpinan demokratis (0,000). Variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan demokratis $< 0,05$ yang artinya hipotesis 1,2, dan 3 terdukung. Budaya organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja (-0,191) dengan pengaruh besar diikuti motivasi ekstrinsik (0,312), dan diikuti kepemimpinan demokratis (0,682). Variabel budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan demokratis memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 72,6% sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	T	Sig.	Adj.R ²
	B	std. Error	Beta			
(constant)	10,460	4,039		2,590	0,013	0,726
Budaya Organisasi	-0,212	0,099	-0,191	-2,140	0,037	
Motivasi Ekstrinsik	0,343	0,133	0,312	2,585	0,013	
Kepemimpinan Demokratis	0,796	0,157	0,682	5,065	0,000	

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (-2,140) memiliki probabilitas $0,037 < 0,05$ artinya H1 diterima. Hasil menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Nebojša et al. (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berada di perusahaan di Montenegro, demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni et al., (2020) yang menyatakan juga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada dua pernyataan yang memiliki nilai terendah dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item "saya mempunyai kesempatan tingkat tinggi" dan "saya merasa sangat konsisten dan dapat diprediksi" (rerata=3,92), dan ada 2 item yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item "saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan" (4,02), dan "saya merasa memiliki kerjasama dan kolaborasi peran lintas fungsional" juga pada item "saya merasa memiliki tujuan dan arah jangka panjang" (rerata=3,98). Budaya organisasi yang bagus dan baik akan meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,585) memiliki probabilitas $0,013 < 0,05$ artinya H2 diterima. Hasil menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lin et al.,(2021) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan di RSU Royal Prima Marelán demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yerim et al.,(2022) yang menyatakan juga bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat dua pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu terdapat pada item "saya merasa bahwa supervisor saya memiliki kemampuan pengambilan keputusan" (rerata=4,12) dan item "saya merasa kebijakan perusahaan memberikan motivasi" (rerata=4,17), dan terdapat dua item yang memiliki nilai yang tinggi terdapat pada item "tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi" (4,54) dan pada item "saya merasa aman di lingkungan kerja" (4,50). Motivasi ekstrinsik yang bagus akan memberikan dampak yang baik dan berkualitas bagi kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,065) memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$ artinya H3 diterima. Hasil menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadeem et al.,(2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja demikian juga yang dinyatakan oleh Vimolwan,(2010) menunjukkan bahwa manajer mereka lebih demokratis juga melaporkan tingkat pengaruh yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan. Terdapat satu item yang memiliki nilai rendah "Pimpinan sangat mempercayai, menghormati, dan menghargai semua layanannya" (rerata= 4,27), dan terdapat satu item yang memiliki nilai tinggi yaitu pada "Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab karyawan secara jelas dan terperinci" (rerata= 4,25). Dengannya kepemimpinan demokratis di dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi sebuah kepuasan kerja seorang karyawan.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja yaitu kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis memberikan dampak yang baik bagi para karyawan dikarenakan seorang pemimpin yang mempunyai rasa demokratis bagi para karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Dengan penelitian ini organisasi diharapkan memperhatikan budaya yang ada di dalamnya supaya anggotanya bisa mempunyai persepsi yang sama terhadap budaya atau nilai-nilai yang ada di organisasi/perusahaan tersebut. Sehingga timbullah rasa kepuasan kerja bagi para karyawan yang bekerja.

2. Bagi peneliti ke depan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Kurniawan, K., Aju Brahmasari, I., & Brahma Ratih, I. A. (2016). The Influence Of Organizational Culture , Task Complexity and , Competence On Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior , and Nurse Performance Of Kodam VII / Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(1), 1–11.
- Brikend, A. (2011). JOB Satisfiction: A Literature Review Management. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 31(6), 1037–1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Denison, D., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of OC and effectiveness. In *Institute for Operations Research and the Management Sciences* (Vol. 6, Issue 2, pp. 204–223).
- Dimitrios, B., & Athanasios, K. (2014). Leadership And Job Satisfaction – A Review. *European Scientific Journal*, 10(8), 24–46.
- Lin, S., Florenly, Liena, & Johannes, B. (2021). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Job Satisfaction of Implementing Nurses at RSU Royal Prima Marelán in 2021. ... *International Research in ...*, 396–405.
- Nadeem, B., Ghulam, M. M., Naveed, S., Muhammad, A. H., Assistant, & Faiz., M. S. (2012). The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192–201. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n2p192>
- Nebojša, J., Gordana, N., & Vladimir, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114. <https://doi.org/10.2298/EKA1819083>
- Ni, P. A. T. K., Ida, B. U. P., & I Made, S. A. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Work Stress and Democratic Leadership on Employee Performance at Sushimi Restaurant in Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 90–93. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.3130.90-93>
- Ogunnaike, O. O., Akinbola, O. A., & Ojo, O. A. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1). <https://doi.org/10.5901/jesr.2014.v4n1p197>
- Rakhmat, T., Siti, H., & 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*, Oktober(47), 1–17.
- Riasat, F., Egal, A. M., & Anbreen, A. (2016). Journal of Management Info (JMI) Do intrinsic and extrinsic rewards influence the job satisfaction and job perfo ... *Journal of Management Info*, 3(3), 6–11.
- Ros, I. S. M., & Ramlee, A. R. (2015). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Tiiu, Kamdron, P. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125–148.
- Vimolwan, Y. (2010). A study of thai employees' preferred leadership style. *Asia Pacific Business Review*, 16(1–2), 161–181. <https://doi.org/10.1080/13602380903168962>
- Yafang, T. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 98.
- Yeni, A., Prihatin, L., & Erna, P. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*,

7(March), 3.

Yerim, L., Haeok, L. K., & Sunghyup, S. H. (2022). Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Service Performance after Parental Leave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052715>