

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Pendamping Petani) Dinas Holtikultura Dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka**

**Fahrul Insani<sup>1</sup>, Niar Astaginy<sup>2</sup>, Hendrik<sup>3</sup>.**

<sup>1,3</sup> Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka

### **Abstrak**

**Purpose:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai, khususnya pendamping petani, di Dinas Hortikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka. Latar belakang penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari realisasi produksi yang tidak mencapai target pada beberapa indikator utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di dinas tersebut, yang berjumlah 40 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Dinas Hortikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan, serta menerapkan sistem insentif yang transparan, adil, dan berbasis kinerja.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai, Pendamping Petani.

---

Copyright (c) 2025 Andreas G Bimantoko

✉ Corresponding author : [niarlfatah24@gmail.com](mailto:niarlfatah24@gmail.com)  
Email Address : [Fahrulinsani1801@gmail.com](mailto:Fahrulinsani1801@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai konseptor dalam setiap aktivitas instansi (Nicolas, 2017). Setiap pegawai membawa latar belakang yang berbeda-beda, baik dari segi pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman, maupun pemikiran. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya aparatur memiliki peran penting dalam memastikan bahwa organisasi memperoleh pegawai yang sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan. Hal ini mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi. Sejalan dengan Hasibuan dalam Marnisah & Zamzam (2021), manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Kinerja yang optimal mendukung pencapaian target organisasi secara maksimal (Sundari & Rifai, 2020). Pegawai yang berkinerja baik cenderung merasa puas dan bangga atas

kontribusinya, yang selanjutnya mendorong semangat kerja yang lebih tinggi (Rahayu & Ruhamak, 2017). Kinerja yang baik membutuhkan motivasi internal maupun eksternal, salah satunya melalui pemberian incentif yang adil dan merata (Kurniasari, 2018). Salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di Dinas Holtikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka, adalah incentif dan motivasi kerja. Pendamping petani, sebagai fasilitator masyarakat, memegang peranan penting dalam mendorong produktivitas dan pemberdayaan petani. Menurut Lobo (2008), pendampingan merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan mutu SDM dan mendorong masyarakat agar mampu memecahkan masalah secara mandiri.

Incentif merupakan bentuk penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja melebihi standar (Saputri et al., 2021). Pemberian incentif berdampak langsung pada **disiplin** kerja dan semangat kerja karyawan (Widakdo et al., 2022). Incentif dapat berbentuk uang, barang, maupun bentuk penghargaan lainnya, dan seharusnya diberikan secara adil untuk mendorong kinerja yang optimal (Yuni, 2022; Rhena & Hardiyono, 2022). Selain incentif, **motivasi kerja** juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang membuat seseorang bekerja secara sadar dan antusias dalam mencapai tujuan tertentu (Putra, 2021a, 2021b). Faktor-faktor seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berinteraksi, serta keinginan memiliki otoritas juga menjadi aspek penting dalam motivasi kerja (Mangkunegara, 2012).

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa pemberian incentif di Dinas Holtikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka belum merata. Pemberian incentif tidak menentu dan jumlahnya berbeda antarpegawai. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga masih rendah, ditandai dengan rendahnya kedisiplinan dan penurunan produktivitas kerja. Hal ini tercermin dalam Tabel 1.1 Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2023, di mana terjadi penurunan produksi dari berbagai komoditas utama. Misalnya, target produksi cabe besar sebesar 2.802 ton hanya terealisasi sebesar 1.603 ton. Begitu pula pada komoditas durian yang hanya mencapai 20.295 ton dari target 22.755 ton.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Incentif Terhadap Kinerja Pegawai (Pendamping Petani)", khususnya di Dinas Holtikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka.

## Literature Review

### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.*

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif (Kusuma et al., 2015). Ardian (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan outcome yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Keith Davis (dalam Indrayati, 2014) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Hasibuan (2019) mengidentifikasi indikator kinerja sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab, berprestasi, dan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan output yang lebih baik (Rohmah, 2020). Etikawati & Udjang (2016) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam pencapaian kinerja organisasi karena berkaitan langsung dengan semangat, antusiasme, dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tepat, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta partisipasi pegawai dalam menyelesaikan tugas (Octavia et

al., 2020). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

**H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja**

#### ***Pengaruh Pemberian Incentif Terhadap Kinerja***

Incentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja di atas standar yang ditetapkan (Sumbangsih & Malta, 2013). Hatta & Rachbini (2017) mendefinisikan incentif sebagai imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melampaui target yang telah ditentukan perusahaan. Incentif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menjadi alat manajerial untuk mengontrol dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian incentif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Incentif yang diberikan secara adil, terukur, dan tepat sasaran akan meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal (Suwati, 2013; Sundari & Rifai, 2020). Rhena & Hardiyono (2022) menambahkan bahwa incentif merupakan salah satu strategi efektif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan output karyawan, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif.

Ardian (2019) juga menjelaskan bahwa incentif yang sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan dapat menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan..

**H<sub>2</sub> : pemberian incentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y).**

## **RESEARCH DESIGN AND METHODOLOGY**

### ***Desain Penelitian***

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (*diperoleh*) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain kuantifikasi dengan menggunakan landasan filsafat positifisnya (Wonua *et al.*, 2021). Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wonua, *et al.*, 2021). Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini menggunakan 40 responden yaitu jumlah dari keseluruhan pegawai dinas holtikultura dan tanaman pangan kabupaten kolaka.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua *et al.*, 2021). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh adalah mengambil semua dari jumlah populasi. Menurut Ridwan (2005) menjelaskan bahwa, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil <30 orang atau penelitian yang dilakukan

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat relatif kecil. Maka peneliti mengambil sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dinas hortikultura dan tanaman pangan kabupaten kolaka dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

1. Pengamatan secara intensif (*observation*).

Menurut Widoyoko (2014) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Dalam melakukan *observation*, penulis berada di lokasi penelitian di dinas hortikultura dan tanaman pangan kabupaten kolaka dengan mengamati secara teliti dan seksama keadaan yang sesungguhnya di lapangan serta mengamati fenomena yang ada dan timbul untuk dijadikan bahan penelitian.

2. Wawancara yang dilakukan secara mendalam (*in depth interview*)

Dalam melakukan *in depth interview*, penulis melakukan *interview* langsung kepada petugas yang bertanggung jawab di dinas hortikultura dan tanaman pangan kabupaten kolaka yang lebih jelas dan mendalam tentang berbagai hal yang diperlukan, yang berhubungan dengan fenomena penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 macam informan sebagai objek informasi yaitu:

1) Informan Kunci (*key informant*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informan pokok yang diperlukan dalam penelitian ini.

2) Informan Utama (*main informant*) merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti.

3. Teknik dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, document, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mengetahui. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini berupa gambar yang dilampirkan.

4. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur- literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

5. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab didalam penelitian ini kuesioner yang dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.

Dalam pengukuran variabel bebas dan variabel terikat Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan Skala *Likert* 1-5 hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal dan diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Skala Likert**

No	Kategori	Skor	Keterangan
1	Sangat Setuju	5	SS

2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

(Sumber: Raihan, 2017)

Untuk ketepatan pernyataan agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model maka dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Metode dengan penyebaran kuesioner ini direkomendasikan untuk digunakan kerena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih murah dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung (Sugiyono, 2018).

#### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, diterapkan model kausalitas atau pengaruh untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Untuk mendukung hasil penelitian secara lebih akurat dan objektif, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan alat statistik Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan pengolahan data kompleks serta menghasilkan model prediktif yang dapat dipercaya. Metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antar variabel yang diuji dalam penelitian.

Pendugaan parameter yang diperoleh melalui PLS meliputi 3 (tiga) hal, yaitu (Ghozali, 2011):

- 1) Weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- 2) Estimasi jalur (Path estimate) yang menghubungkan antara variabel laten dan blok indikatornya (loading)
- 3) Means dan lokasiparameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.
- 4) Outer model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*outer relation, measurement model*).

Selain itu model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga hubungan :

- 1) Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*outer relation, measurement model*).
- 2) Weight relation agar variabel laten bisa diestimasi, dengan asumsi bahwa variabel laten dan variabel manifest di skala zero means dan unit variance sama dengan satu, sehingga parameter konstanta dapat dihilangkan dalam model.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS menerapkan interaksi dalam tiga tahap, di mana setiap tahap menghasilkan estimasi yang berbeda. Adapun tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*).
- 2) Tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
- 3) Tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi konstanta.

Selanjutnya pada dua tahap pertama proses interaksi indikator dan variabel laten diperlukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai means (rata-rata). Pada tahap ketiga untuk hasil estimasi dapat diperoleh berdasarkan matriks data asli, hasil penduga bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua digunakan untuk menghitung menas dan lokasi parameter.

Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis Partial Least Square, sebagai berikut :

1) Spesifikasi model

Analisa jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- a. Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksi dapat dituliskan persamaannya :

$$x_1 = \lambda_{x1}\xi_1 + \delta_1$$

$$x_2 = \lambda_{x2}\xi_1 + \delta_2$$

untuk variabel laten endogen dengan indikator refleksi, maka persamaannya dapat dituliskan :

$$y_1 = \lambda_{y1}\eta_1 + \varepsilon_1$$

- b. Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (model struktural) yang disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substansi teori penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel lain dan indikator atau variabel manifest di skala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameterikasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Model persamaannya dapat dituliskan :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta_2$$

Karena PLS dirancang untuk model rekursif, hubungan antar variabel laten dapat dispesifikasikan, di mana setiap variabel laten endogen (dependen) atau yang sering disebut sebagai *causal chain system* dari variabel laten, dapat diidentifikasi.

- c. Weight Relation adalah estimasi nilai kasus variabel laten, inner model dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi weight relatif.

## Finding and Discussion

### Finding

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Kolaka, sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan tanaman pangan, hortikultura, serta penyuluhan pertanian di wilayah Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Visi lembaga ini adalah mewujudkan "Kabupaten Kolaka yang Semakin Maju, Berkeadilan, dan Sejahtera", dengan misi di antaranya meningkatkan infrastruktur, ekonomi kerakyatan, dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efisien.

Berdasarkan hasil survei terhadap 40 orang penyuluhan pertanian:

- Jenis Kelamin: 65% responden adalah laki-laki dan 35% perempuan. Temuan ini mencerminkan dominasi laki-laki dalam bidang penyuluhan, yang dianggap lebih efektif dalam menghadapi tantangan teknis lapangan (Ardi et al., 2011).
- Usia: Mayoritas (90%) berusia di atas 32 tahun, dan tidak ada responden dari kelompok usia 17-26 tahun. Ini menunjukkan dominasi penyuluhan berpengalaman.
- Pendidikan: Sebanyak 95% responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, sejalan dengan kualifikasi minimal yang ditetapkan oleh dinas.

1) *Deskripsi Variabel Penelitian*a. *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja diukur melalui empat indikator: tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, dan pekerjaan menantang. Semua indikator memperoleh skor rata-rata sangat tinggi, dengan skor keseluruhan 4,51. Nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab (4,7) dan terendah pada indikator pekerjaan menantang (4,37). Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh memiliki rasa tanggung jawab dan dorongan prestasi kerja yang sangat tinggi.

b. *Incentif*

Indikator incentif terdiri dari jaminan sosial, bonus, promosi, dan penghargaan. Seluruh indikator memperoleh nilai sangat tinggi dengan rata-rata 4,41. Pemberian bonus (X2.2) memperoleh nilai tertinggi (4,52), yang menunjukkan bahwa incentif finansial menjadi faktor pendorong utama motivasi kerja.

c. *Kinerja*

Kinerja pegawai diukur melalui empat indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian, dan kemampuan kerja sama. Nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,54, dengan skor tertinggi pada kuantitas kerja (4,4) dan terendah pada waktu penyelesaian (4,37). Ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian umumnya mampu mencapai target pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.

Tahap pertama yang dilakukan adalah validasi dan reabilitas instrument, *Convergent Validity* merupakan model pengukuran dengan menggunakan indikator validitas yang berdasarkan nilai *outer loading* indikator yang mengukur suatu konstruk. Menurut Ghazali *et al* (2015) nilai loading factor 0,5-0,6 masih dapat diterima. Untuk mengetahui bahwa setiap indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas *convergent* maka dilakukan pengujian dengan melihat hasil *outer loading* setiap indikator dengan ketentuan nilai setiap indikator harus lebih dari 0,6 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5. Adapun nilai *outer loading* setiap indikator dan nilai AVE dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

Item	Motivasi	Incentif	Kinerja
X1.1	0,710		
X1.2	0,649		
X1.3	0,825		
X1.4	0,738		
X2.1		0,763	
X2.2		0,635	
X2.3		0,622	
X2.4		0,706	
Y1			0,691
Y2			0,744
Y3			0,712
Y4			0,642

Berdasarkan Tabel atas menunjukkan bahwa indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor  $> 0,6$  yang dinyatakan valid.

Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah Pengujian dengan *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui apakah indikator suatu konstruk atau variabel akan mempunyai *cross loading* yang tinggi terhadap variabel konstruk lain yang dibentuknya. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 *Cross Loadings*

Item	Motivasi	Incentif	Kinerja
X1.1	<b>0,710</b>	0,526	0,470
X1.2	<b>0,649</b>	0,600	0,390
X1.3	<b>0,825</b>	0,717	0,608
X1.4	<b>0,738</b>	0,597	0,630
X2.1	0,262	<b>0,763</b>	0,455
X2.2	0,544	<b>0,635</b>	0,306
X2.3	0,610	<b>0,622</b>	0,461
X2.4	0,520	<b>0,706</b>	0,632
Y1	0,458	0,518	<b>0,691</b>
Y2	0,673	0,587	<b>0,744</b>
Y3	0,309	0,345	<b>0,712</b>
Y4	0,497	0,476	<b>0,642</b>

(Sumber: Output Smart PLS 4.0, 2025)

Berdasarkan Tabel di atas nilai *cross loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi masing-masing indikator terhadap variabel konstruknya yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel konstruk lainnya. Dengan demikian, setiap indikator mampu membedakan dengan jelas antara konstruk yang satu dengan yang lainnya, sehingga memenuhi syarat *discriminant validity* dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tahap ketiga adalah Reabilitas adalah Nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha. Selain uji validitas kontsruk, juga dilakukan ujian reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari indikator penelitian. Hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebagai berikut:

Tabel composite reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Motivasi	0,822	0,715
Incentif	0,777	0,636
Kinerja	0,792	0,660

(Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025)

Pada Tabel atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* berada di atas 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang memadai dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Tahap Selanjutnya adalah uji model structural Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diinfkasikan oleh nilai *adjusted R-Square* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-Square* ( $R^2$ ) pada tabel model *summary*. Menurut (Ghozali, 2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Menurut (Chin,1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, mederate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji Determiansi yaitu sebagai berikut:

Nilai R-square

Konstruk	R-square
Kinerja (Y)	0,574

(Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025)

Berdasarkan nilai *R-square* yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan insentif berpengaruh terhadap konstruk kinerja pegawai Dinas Hortikultura sebesar 0,507 atau 5,07%. Artinya, sebesar 57,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kontribusi dari kedua variabel tersebut, yakni motivasi dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan pemberian insentif yang diterima pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut bisa saja mencakup faktor eksternal maupun internal lainnya, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, beban kerja, hingga kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai,

Selanjutnya adalah *Path coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Bootstrapstrapping* dengan melihat nilai *T-statistic* variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Weiber & Muhlhaus (2014) nilai signifikansi yang digunakan dalam sebuah penelitian adalah  $T\text{-statistic} > 2,486$  dengan taraf signifikansi *P-value* atau nilai probabilitas  $> 5\% (0.05)$  dan bernilai positif. Adapun output *path coefficient* yaitu sebagai berikut:

Tabel

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (□O/STERR□)	P Values

<i>Motivasi -&gt; Kinerja</i>	0,449	0,433	0,230	1,954	0,025
<i>Incentif -&gt; Kinerja</i>	0,342	0,385	0,233	1,470	0,071

(Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4 yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate motivasi* terhadap Kinerja bernilai positif sebesar 0,449 dan *T-Statistic* atau T-hitung sebesar 1,954 dengan nilai *P Value* 0,025. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dikarenakan *rule of thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu *T-Statistic*  $> 1,64$  dengan *P-Value*  $<$  dari pada 5% (0,05) sehingga Hipotesis Pertama (H1) diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4 yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* untuk pengaruh Incentif terhadap Kinerja adalah sebesar 0,342 dengan *T-Statistic* atau T-hitung sebesar 1,470 dan nilai *P-Value* sebesar 0,071. Meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif, nilai *T-Statistic*  $< 1,64$  dan *P-Value*  $> 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian dalam penelitian ini (*T-Statistic*  $> 1,64$  dan *P-Value*  $< 0,05$ ), maka Hipotesis Kedua (H2) dinyatakan tidak diterima. Artinya, inisiatif tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini.

## Discussion

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis jalur tentang pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja.

Hal ini dikarenakan pendamping petani memiliki motivasi yang mendorong kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan karakter yang mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja yang didasarkan dengan menjalankan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan terdorong untuk menghasilkan prestasi kerja, serta dukungan atasan dalam menyelesaikan permasalahan dan memiliki kemampuan yang baik menyelesaikan tantangan yang baru..

Selain itu juga dapat dilihat pada tabel 4.5 rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi sebesar 4,51 dalam kategori sangat tinggi dimana dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, mampu mendapatkan prestasi kerja, dan mendapat dukungan atasan dan menyelesaikan tantangan pekerjaan ". dengan kriteria sangat tinggi dan memiliki nilai tertinggi yaitu 4,7 hal ini dikarenakan responden merasa mampu bertanggung jawab, mencapai prestasi kerja, dukungan dari atasan dan menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Menurut Mangkunegara (2016), motivasi merupakan suatu proses yang memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk berusaha lebih keras dan berprestasi dalam pekerjaan atau kegiatan yang mereka lakukan, serta untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dengan adanya motivasi pada pendamping petani maka dapat meningkatkan kinerja pendamping petani dalam mencapai target yang diberikan oleh Dinas Holtikultura dan tanaman pangan Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) mengenai pengaruh Incentif terhadap Kinerja, diketahui bahwa variabel Incentif memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-Statistic* sebesar 1,470, yang lebih kecil dari batas minimum yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu 1,64, serta nilai *P-Value* sebesar 0,071, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan, Hipotesis Kedua (H2) dinyatakan tidak

diterima. Artinya, meskipun secara deskriptif insentif yang diberikan kepada pendamping petani seperti jaminan kesehatan (BPJS), promosi jabatan, dan bentuk penghargaan lainnya dipersepsi baik dan memotivasi, namun secara statistik pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum dapat dibuktikan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja pendamping petani di lingkungan Dinas Hortikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka.

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Insentif adalah sebesar 4,41, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan nilai tertinggi sebesar 4,52 pada indikator pemberian jaminan kesehatan dan promosi jabatan. Namun demikian, tingginya persepsi terhadap insentif tersebut tidak berbanding lurus secara langsung dengan peningkatan kinerja berdasarkan hasil statistik.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Deci, Koestner, dan Ryan (1999) yang menyatakan bahwa insentif eksternal tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja, dan dalam beberapa kondisi justru dapat menurunkan motivasi intrinsik seseorang. Hal ini dikenal sebagai "overjustification effect", di mana individu yang awalnya termotivasi secara internal menjadi lebih bergantung pada imbalan eksternal, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas dan keberlanjutan kinerjanya. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja terlalu diarahkan oleh insentif materi, maka semangat kerja yang berasal dari dalam diri bisa melemah, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Kuvaas (2006) juga menemukan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, pemberian insentif finansial justru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama bila tidak diimbangi dengan iklim kerja yang mendukung, kepemimpinan yang adil, serta penghargaan non-material seperti pengakuan dan dukungan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun insentif tetap penting sebagai bentuk penghargaan dan dukungan organisasi, namun dalam konteks pendamping petani di Kabupaten Kolaka, insentif belum cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja, dan perlu ditinjau ulang efektivitas serta relevansinya terhadap kebutuhan dan karakteristik pegawai.

## CONCLUSION

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara konstruk variabel Motivasi terhadap Kinerja. Maka dalam hal ini variabel Motivasi diwakili oleh indikator kemampuan bertanggung jawab, mencapai prestasi kerja, dukungan dari atasan dan menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Mampu mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas hortikultura dan tanaman pangan Kabupaten Kolaka. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh penyuluh pertanian, maka semakin efektif mereka dalam berinteraksi dengan petani, memberikan edukasi, serta mencapai tujuan program penyuluhan yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pendamping petani. Meskipun secara deskriptif para responden memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap pemberian insentif seperti jaminan kesehatan (BPJS), promosi jabatan, dan bentuk penghargaan lainnya, namun secara statistik insentif tersebut belum terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif belum menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja, dan dalam beberapa kasus bahkan dapat menurunkan motivasi intrinsik jika terlalu berfokus pada imbalan eksternal. Hal ini sejalan dengan teori "overjustification effect" yang dikemukakan oleh Deci, Koestner,

dan Ryan (1999), serta temuan Kuvaas (2006) yang menyatakan bahwa insentif finansial tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, Dinas Hortikultura dan Tanaman Pangan Kabupaten Kolaka perlu mempertimbangkan kembali efektivitas skema insentif yang diterapkan, serta mengoptimalkan faktor-faktor lain seperti iklim kerja, motivasi intrinsik, penghargaan non-material, dan dukungan atasan untuk mendorong peningkatan kinerja pendamping petani secara lebih berkelanjutan dan bermakna.

## References :

- a Ahmad Suhamin, Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Konsep Pembagunan Partisipatif Wiayah Pinggiran dan Desa (Yogyakarta: Deepublish, 2016)
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Andri, B., Darti, D., Haris, A., Wulantari, R. A., Meifilina, A., & Yusriadi, Y. (2021). The influence of leadership and incentives on nurse performance through motivation in the inpatient room of the Makassar general hospital Labuang Baji. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operational Management (pp.3689-3695). <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/883.pdf>
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Incentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: ( Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo ). Greenomika, 3 (1), 30 - 35. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/467>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEPA*, 4(2), 119-132 Arikunto, Suharismi. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Rineka Cipta. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). *Tinjauan meta-analitik terhadap eksperimen yang menguji pengaruh imbalan ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik*. Psychological Bulletin, 125(6), 627-668. Diakses dari <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9-23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443> Ety
- Evalina, A., Utami, F., Nurcahyo, R., & Dachyar, M. (2019). Karakteristik dan Strategi Perusahaan Rintisan: Perusahaan rintisan Kedai Kopi Indonesia. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC, 2017*, 2-3. [www.indonesia-investments.com](http://www.indonesia-investments.com)
- Finanta, Sutardi. 2017. *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri*. Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hal. 3. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=>
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Kuvaas, B. (2006). *Kepuasan terhadap penilaian kinerja dan hasil kerja karyawan: Peran mediasi dan moderasi dari motivasi kerja*. The International Journal of Human Resource Management, 17(3), 504-522. Diakses dari <https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Mangkunegara, A.A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Mangkunegara. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1>.
- Martiah, L., Puspita, N., Rischa, D. P., Bisnis, E., & Bengkulu, U. (2022). *Dampak Program Incentif, Umpan Balik dan Reputasi Pemimpin Terhadap Kinerja Tugas Lisa Martiah Nila*.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE : Yogyakarta.
- Miftahulkhair, Pendampingan Sosial Pada Anak Jalanan DI Rumah Perlindungan Sosial Anak (RPSA) Kota Makassar, [eprints.unm.ac.id/11499/1/Jurnal%20MIFTAHULKAHIR.pdf](https://eprints.unm.ac.id/11499/1/Jurnal%20MIFTAHULKAHIR.pdf) (1 Juni 2021) h. 4-5.
- Ningtyas, I. (2019). Penilaian kinerja keuangan perusahaan BUMN Farmasi yang terdaftar di BEI 2015-2018. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Noviarni, N., & Rianthy, M. (2022). Pengaruh Pemberian Incentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Margi Wahyu Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 22–28. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.896>
- Nur Inah. (2015). Peran Komunikasi Dalam Interaksi Guru Dan Siswa Ety Nur Inah. *Al-Ta'dib*, 8(2), 150–167.
- Nurul Hidayah, "Pendampingan Untuk Penghidupan Keberlanjutan Petani Karet Di Desa Kunyit Hulu Kec. Sungai Kunyit Kab. Pontianak" (Skripsi Sarjana: Pengembang Masyarakat Islam: Surabaya , 2019) h. 22.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Pemasaran & SDM, 2 (1) , 25 – 42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>.
- Puspita , Dampak Program Incentif , Umpan BAJ ( Behavioral Accounting Journal ) merancang tujuan masa depan yang akan dicapai oleh organiasi , merancang. 5(1), 17–42.
- Risky Prasojo dan Luluk Fauziyah, 'Peran Pemerintah Masyarakat Dalam Pembagunan Desa Sedatige Kecamatan Sedati Kabupaten Siduarmo', Jurnal kanal, Vol. 3, No. 1 (2015) h. 49.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sarli, D., Suyadi, H., & Wijayanti, M. (2017). *Pengaruh inentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 45-58.
- Khairunnisa, Lusi; Kumalasari, Fitri; dan Astaginy, Niar. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bombana*. Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(4), 263–276. DOI: 10.58192/profit.v2i4.1386
- Rohmadany, Nasrah Vitria; dan Astaginy, Niar. (2023). *Pengaruh Soft Skill dan Incentif terhadap Kinerja Sales Handphone PT. Ziola Kolaka*. Global Leadership Organizational Research in Management, 1(4), - . DOI: <https://doi.org/10.59841/glory.v1i4.332>
- Ismanto, I.; Astaginy, N.; & Kurnia, N. (2023). *Pengaruh Locus of Control (LOC) dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kolaka*. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, Vol. 1(...), hlm. xx-xx. DOI: ...  
(Asumsi tahun terbit 2023, silakan cek volume dan halaman sesuai data asli)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

