

Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan (*Analysis of Employee Performance Improvement through Internal Work Motivation and External Employee Motivation*)

Hairudin Hairudin^{1*}, Eka Travilta Oktaria²

Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia, Lampung^{1*}

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia, Lampung²

Khairuddinkusman1@gmail.com^{1*}, ekatravilta@gmail.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 18 Oktober 2022

Revisi 1 pada 16 November 2022

Revisi 2 pada 30 November 2022

Revisi 3 pada 8 Desember 2022

Disetujui pada 16 Desember 2022

Abstract

Purpose: This study aims to analyze internal work motivation and external work motivation on employee performance at PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch.

Method: The research method used in this study is a quantitative method with a census approach. Data collection techniques based on data sources in this study uses a questionnaire method. The analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis and coefficient of determination, F test, and t test.

Result: Work motivation both internally and externally simultaneously has a significant effect on employee performance at PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch; Partial internal work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch; External work motivation partially has a significant effect on employee performance at PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch.

Limitation: This study only assesses the variables of internal and external motivation and the performance of employees working at PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch, as well as clear literacy limitations on employee motivation.

Contribution: This research provides suggestions for PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung Branch to provide performance motivation both internally and externally for employees who can provide output in terms of improving employee performance so that it is more leverage.

Novelty: The novelty in this study lies in the conditions carried out by researchers during the transition from pandemic to endemic, so that they pay attention to differences in research results with previous studies that have been conducted.

Keywords: *Work Motivation, External Work Motivation, Internal Work Motivation, Employee Performance*

How to Cite: Hairudin, H., Oktaria, E, T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 4(1), 1-14.

1. Pendahuluan

Menurut Qomariah (2020) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan,

memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.

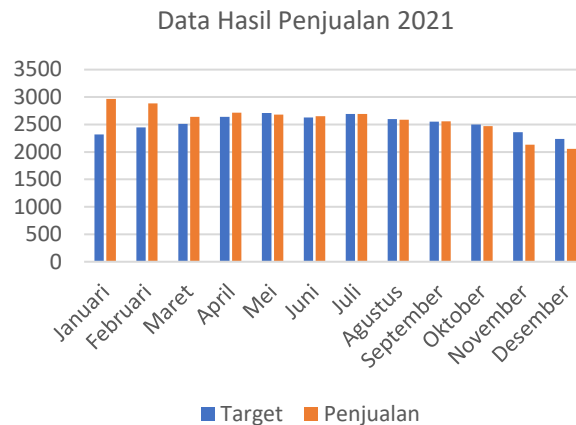
Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik (Siagian, 2009).

Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Shafa et al., 2022). Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan (Posuma, 2013).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis pada 11 Desember 2021 di PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung, penulis menemukan masalah terkait kinerja pegawai yang bisa dikatakan rendah, ini disebabkan karena kurangnya motivasi terhadap para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap para pegawai yang kurang bersemangat dan kurang cekatan dan kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat pada data penjualan produk yang dipasarkan oleh perusahaan tersebut baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian. Ada faktor lain yang mempengaruhi penurunan penjualan, selain dari kinerja para karyawan ada persaingan bisnis dengan produk yang sejenis, dan ditambah dengan adanya pandemi pada akhir-akhir ini sehingga dapat mempengaruhi penjualan. Berikut adalah hasil dari penjualan produk pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung periode Januari 2021 hingga Desember 2021, berikut data dalam gambar:



Gambar 1. Data hasil penjualan pada PT. Fontera Brand Indonesia Bandar Lampung
Sumber data: PT. Fontera Brand Indonesia, Bandar Lampung 2021

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selalu ada hubungannya dengan sebuah perusahaan ataupun instansi. Secara empiris, masalah ini banyak dijadikan bahan kajian bagi para peneliti guna untuk mengetahui pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Sebagian dari para peneliti telah menyatakan bahwa sebuah motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pada sebuah perusahaan, organisasi dan instansi, dan sebagian juga ada yang berpendapat sebaliknya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mayangsari et al., (2020) yang melakukan penelitian terhadap pengemudi ojek online di daerah Jawa Barat, dimana telah menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Atikah & Qomariah (2020) dengan meneliti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, baik tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Adapun penelitian lain Idayati (2019) melakukan penelitian pengaruh motivasi Spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hikmah (2020) dari penelitiannya ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan instansi. Hasil lainnya dari penelitian Abid & Safiih (2021) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Peneliti lain yang mengkaji hal ini adalah Hasibuan (2018) dan Setiawan (2015) dari hasil penelitiannya juga berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan penelitian yang berbeda ditemukan oleh Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya ditemukan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry et al., (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga sama dari hasil penelitian Tanjung & Manalu (2019) secara parsial pengaruh motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa paparan yang telah disampaikan masih terdapat *Research Gap* pada penelitian ini sehingga peneliti menilai penelitian ini layak untuk dilakukan. Dari hasil tersebut ada kemungkinan bahwa ada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi dalam penelitian tersebut. Dengan adanya uraian bahwa terdapat perbedaan pendapat pada *Research Gap* dalam penelitian terkait, maka harus membutuhkan sebuah model yang baik untuk mengatasi masalah Gap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan mengkaji dan meneliti permasalahan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung”.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang akan menggerakkan dirinya untuk melakukan perbuatan yang positif yang nantinya perbuatan itu dapat meningkatkan kinerja (Qomariah, 2020). Menurut Sedarmayanti (2011) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut: 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. 10) Meningkatkan kinerja karyawan. 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku. 12) Meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2013) motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus menerus. Motivasi internal adalah yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau pun sebaliknya motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Beberapa faktor yang merupakan motivasi internal adalah: 1) Prestasi kerja adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas. 2) Pengembangan diri adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier di dalam organisasi. 3) Pekerjaan itu sendiri adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja. 4) Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Menurut Sutrisno (2013) motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan manager motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dan sebagainya. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi eksternal merupakan faktor yang berpengaruh penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Faktor motivasi eksternal antara lain ialah sebagai berikut: 1) Kebijakan perusahaan adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan. 2) Hubungan dengan rekan kerja adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas. 3) Keamanan kerja adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan. 4) Hubungan dengan atasan merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan. 5) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu yang

telah disepakati bersama. Kemudian menurut Yusuf (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Menurut Bintoro (2017) penilaian kerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Menurut Wahjono (2015) penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2014) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui: 1) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai (Alansori et al., 2021). 2) Kualitas pekerjaan, Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut (Widyaningsih et al., 2020). 3) Kendala kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam kerja. 4) Sikap kerja, sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, sumber daya manusia menduduki peran penting dalam kehidupan maupun kemajuan suatu instansi karena tercapainya tujuan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Mc. Clelland dalam (Hasibuan, 2016), Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Gibson (2008), menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang baik, karena motivasi kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang terlihat dalam kinerja karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ady & Wijono (2013), Aini (2013), Anggraeni (2020), Dewi (2018), Faizal et al., (2019), Jumriatunnisah & Tamsah (2016), Kartini & Kristiawan (2019), Lao (2018), Permana et al., (2021), dan Sujana (2012) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja motivasi terhadap kinerja pegawai. Penjelasan diatas Diperkuat oleh penelitian Mayangsari et al., (2020) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan suatu organisasi, usaha dalam peningkatan kinerja seharusnya menjadi prioritas utama dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan semakin baik motivasi akan membuat totalitas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat juga dan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan dicapai organisasi. Maka hipotesis yang ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

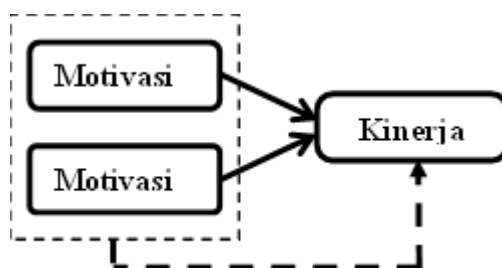
Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

Motivasi kerja juga bisa dikatakan kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal (Pramanik, 2020; Sidik & Safitri, 2020). Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasabiasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan. Temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018), Aini (2013), Ardilla & Pramusinto (2015), Cholis & Wijono (2014), Lao (2018), Permana et al., (2021), Potu et al., (2021), Sukidi & Wajdi (2017), Sukmawati (2017) dan Wahyudi (2019) memaparkan bahwa Motivasi Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Desain Penelitian

3. Metodologi penelitian

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner pada penelitian ini disebarkan kepada 55 orang responden yang merupakan karyawan di PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	1	0,692	0,266	Valid
	2	0,799	0,266	Valid

Motivasi Internal (X ₁)	3	0,707	0,266	Valid
	4	0,786	0,266	Valid
Motivasi Eksternal (X ₂)	1	0,709	0,266	Valid
	2	0,673	0,266	Valid
	3	0,655	0,266	Valid
	4	0,678	0,266	Valid
	5	0,683	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,742	0,266	Valid
	2	0,716	0,266	Valid
	3	0,617	0,266	Valid
	4	0,674	0,266	Valid
	5	0,737	0,266	Valid

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel uji validitas instrument diatas menunjukan bahwa seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variable motivasi internal, motivasi eksternal dan kinerja karyawan yang diteliti sudah lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,266.

4.1.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Reliabel	Keterangan
Motivasi Internal (X ₁)	4	0,736	0,600	Reliabel
Motivasi Eksternal (X ₂)	5	0,708	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,737	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan pada tabel uji realibiltas instrument diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh $> 0,60$. Hasil dari uji realibilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien pada variable motivasi internal (X₁), motivasi eksternal (X₂) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap masing-masing variable dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Adapun pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penepitian ini berdistribusi normal, karena hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

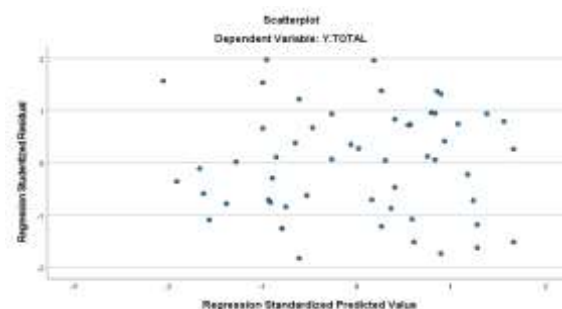
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,755	1,324	Tidak ada Multikolinearitas
X2	0,755	1,324	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: data olahan tahun 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen adalah 1,324 kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel independen adalah 0,755 lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan output scatter plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, serta plot yang terbentuk tidak memiliki pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3 Hipotesis

4.3.1 Uji t

Tabel 4. Uji t (Parsial)

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
1	Motivasi Internal	2,061	2,005	0,044
2	Motivasi Eksternal	3,732	2,005	<0,001

Sumber: Data olahan 2022

Dapat diketahui bahwa nilai variabel motivasi internal $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2,005$ dengan tingkat signifikan $0,044 < 0,05$ dan dapat diketahui bahwa nilai variabel motivasi eksternal $t_{hitung} 3,732 > t_{tabel} 2,005$ dengan tingkat signifikan $<0,001 < 0,05$. Dari hasil keseluruhan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel bebas yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal yang secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung.

4.3.2 Uji F

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	sig
1	Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal	17,064	3,18	<0,001

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan tabel uji F di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} dari semua variabel (motivasi internal dan motivasi eksternal) sebesar $17,064 > F_{tabel} 3,18$, maka tingkat signifikansi $<0,001$ lebih kecil dari $0,05$ jadi H_1 diterima dan H_0 ditolak.

H_0 = Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap karyawan

H_1 = Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	R	R Square
1	Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal	0,629	0,396

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai (R Square) sebesar 0,396 adalah pengkuadratan dari koefisien atau R, yaitu $0,629 \times 0,629 = 0,396$. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0,396 sama dengan 39,6%. Angka tersebut mengandung arti motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 39,6\% = 60,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3.4 Perhitungan Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

a	B_1X_1	B_2X_2	e
7,132	0,263	0,451	2,281

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan dari penghitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 7,132 dan koefisien b_1 0,263 dan b_2 0,451. Nilai konstanta dan koefisien regresi (X_1 dan X_2) kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,132 + 0,263 + 0,451 + 2,281$$

Tabel 8. Hubungan antara reliability dan kepuasan konsumen

Predictor	Unstd Coefficients Std. Error	Std Coefficients Beta(β)	T	Sig – value
(Constant)	.767		11.575	.000
Reliability	.201	.693	14.844	.000

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2022)

4.4 Pembahasan Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Dimensi dari motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri dan pengakuan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Pada hal ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan diri dari karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat mengembangkan metode dalam pekerjaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan dari perusahaan dan penghargaan dari perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa indikator motivasi internal diatas terdapat indikator yang paling dominan yaitu pekerjaan itu sendiri atau pengembangan metode dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ady & Wijono (2013), Aini (2013), Anggraeni (2020), Dewi (2018), Faizal et al., (2019), Jumriatunnisah & Tamsah (2016), Kartini & Kristiawan (2019), Lao (2018), Permana et al., (2021), dan Sujana (2012) yang menyatakan bahwa hasil motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lao (2018) yang menyatakan bahwa hasil motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari indikator motivasi eksternal hal ini dapat dilihat dari kebijakan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keamanan kerja dalam pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan sudah terpenuhi sehingga karyawan merasa aman dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan dengan atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dan merasa cukup bagi karyawan sehingga hal ini akan memberikan semangat kerja bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa indikator motivasi eksternal yang sudah dijelaskan, terdapat indikator yang paling dominan yaitu terkait gaji. Karena dari gaji yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi karyawan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018), Aini (2013), Ardilla & Pramusinto (2015), Cholis & Wijono (2014), Lao (2018), Permana et al., (2021), Potu et al., (2021), Sukidi & Wajdi (2017), Sukmawati (2017) dan Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa hasil motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dalam hal material. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lao (2018) yang menyatakan bahwa hasil motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keeratan pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dan terdapat beberapa yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ady & Wijono (2013), Aini (2013), Anggraeni (2020), Dewi (2018), Faizal et al., (2019), Jumriatunnisah & Tamsah (2016), Kartini & Kristiawan (2019), Lao (2018), Permana et al., (2021), dan Sujana (2012) yang menyatakan bahwa hasil motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018), Ardilla & Pramusinto (2015), Cholis & Wijono (2014), Potu et al., (2021), Sukidi & Wajdi (2017), Sukmawati (2017) dan Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa hasil motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap karyawan secara simultan.

Dengan demikian dalam penelitian ini yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal merupakan komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, dorongan yang didukung dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung agar dapat menacpai suatu tujuan pada perusahaan.

5. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan peneliti menyimpulkan diantaranya sebagai berikut: Variabel motivasi internal pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung dalam penelitian ini berada dalam kondisi baik. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi internal dapat memberikan kinerja yang baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi eksternal pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi eksternal dapat memberikan kinerja yang baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dari analisis dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung.

5.2. Limitasi

Terdapat beberapa keterbatasan selama penyusunan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Penelitian ini hanya menilai variabel motivasi kerja baik internal maupun eksternal dan employee performance dan hanya pada pekerja non manajer yang bekerja di PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung. Terbatasnya literasi yang jelas tentang motivasi kerja dan *performance employee*.

5.3. Saran

Motivasi internal pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung harus dapat mempertahankan yang telah diraihny, namun dalam faktor internal ada juga yang lemah yaitu pada pengembangan diri yang dimana perusahaan harus memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan dapat berkembang dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dan akan dapat meningkatkan kinerja karyawa.

Motivasi eksternal pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung sudah dikatakan baik. Dalam motivasi eksternal ini masih ada yang tergolong lemah, seperti kebijakan perusahaan. Perusahaan harus dapat lebih memperhatikan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dengan begitu kinerja karyawan lebih dapat meningkat lagi.

Kinerja karyawan pada PT. Fontera Brand Indonesia cabang Bandar Lampung dapat digolongkan baik. Dalam hal ini masih ada indikator yang tergolong lemah, seperti kualitas pekerjaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan agar hasil pekerjaan dapat lebih ditingkatkan lagi, dengan begitu kinerja karyawan dapat lebih baik.

Referensi

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.21>
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216–225. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12360>
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
- Aini, Y. (2013). Pengaruh motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Cano Ekonomos*, 2(1), 98–112. <https://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/166>
- Alansori, A., Listyaningsih, E., Yuliansyah, Y., Lukman, I., & Sariningsih, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management, teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(2 SE-Articles), 129–139. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i2.204>
- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.206>
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB provinsi jawa tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/dp.v10i1.5094>
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture and Work Motivation on Lecturer Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/4088>
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cholis, E. N., & Wijono, D. (2014). Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada TK Budi Mulia Dua Pandansari. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v3i2.152>
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2243>
- Hikmah, H. J. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin Tahun 2019*. Universitas Islam Kalimantan MAB. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/572/>
- Idayati, I. (2019). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 255–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.655>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja

- karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236. <https://doi.org/https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Jumriatunnisah, N., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 25–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v1i1.3>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Lao, H. A. (2018). Analisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/329>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayangsari, L., Restianti, T., Saputra, J., & Rahadi, R. A. (2020). The relationship between self-employed motivation and individual work performance among online drivers in West Java, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 513–530. https://www.ijcc.net/images/vol_13/Iss_3/13373_Mayangsari_2020_E_R.pdf
- Permana, H. R., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Internal Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(4), 234–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i4.44>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33474>
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3 SE-Articles), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi. <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/12284>
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali pers.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(4), 307–322.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3 SE-Articles), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jinah.v2i1.551>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 269–278.

- <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPB/article/view/224>
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Widyaningsih, W., W, E. M., & Siddi, P. (2020). Analisis strategi manajemen PT. Derma Kusuma Artha dalam mengembangkan usaha . *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4 SE-Articles), 239–253. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.39>
- Yusuf, B. B. (2017). Konsep Dan Indikator Pembelajaran Efektif. In *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan* (Vol. 1, Issue 2, pp. 13–20).